

**PENGARUH IKLIM SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU
DI SMK NEGERI 1 MAGELANG**

SKRIPSI

**Diajukan kepada Fakultas Teknik
Universitas Negeri Yogyakarta
Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
guna Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan Teknik Sipil Dan Perencanaan**



**Oleh :
Aris Setiawan
NIM : 07505241010**

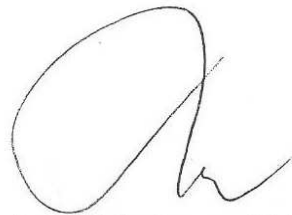
**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN TEKNIK SIPIL DAN PERENCANAAN
FAKULTAS TEKNIK
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
APRIL 2012**

PERSETUJUAN

Skripsi yang berjudul **“PENGARUH IKLIM SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU DI SMK NEGERI 1 MAGELANG”**, yang disusun oleh **ARIS SETIAWAN, NIM 07505241010** ini telah disetujui oleh pembimbing untuk diujikan.

Yogyakarta, April 2012

Dosen Pembimbing



Imam Muchoyar, M.Pd.
NIP. 19491125 197603 1 001

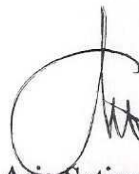
SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi ini benar-benar karya saya sendiri. Sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang ditulis atau diterbitkan orang lain kecuali sebagai acuan atau kutipan dengan mengikuti tata penulisan karya ilmiah yang telah lazim.

Tanda tangan dosen penguji yang tertera dalam halaman pengesahan adalah asli. Jika tidak asli, saya siap menerima sanksi ditunda yudisium pada periode berikutnya.

Yogyakarta, April 2012

Yang menyatakan,



Aris Setiawan

NIM. 07505241010

PENGESAHAN

Skripsi yang berjudul **“PENGARUH IKLIM SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU DI SMK NEGERI 1 MAGELANG”** yang disusun oleh **ARIS SETIAWAN, NIM. 07505241010** ini telah dipertahankan di depan Dewan Penguji pada tanggal 19 April 2012 dan dinyatakan lulus.

DEWAN PENGUJI			
Nama Penguji	Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
1. Drs. H. Imam Muchoyar, M.Pd.	Ketua Penguji/Sekretaris		24-04-2012
2. Drs. Pangat, M.T.	Penguji I		24-04-2012
3. Drs. Agus Santoso, M.Pd.	Penguji II		24-04-2012

Yogyakarta, 24 April 2012

Fakultas Teknik

Dekan



Dr. Moch Bruri Triyono, M.Pd

NIP. 19560216 198603 1 003

MOTTO

”Kesederhanaan adalah kesempurnaan”

(Steve Paul Jobs)

”Berfikir adalah kerja yang paling berat, dan mungkin itulah
sebabnya hanya sedikit orang yang mau melakukannya”

(Henry Ford)

“Sesuatu yang penting bagi anda, yang dipegang sebagai
suatu kebenaran, dan dihormati oleh anda (nilai-nilai dalam
diri kita)”

(Penulis)

PERSEMBAHAN

Karya tulis ini saya persembahkan untuk:

1. Ibu, Bapak, keluarga di Bogor yang senantiasa memberikan doa.
2. Garnis meinarista, yang selalu memberikan semangat dan doa.
3. Teman-teman Jurusan Sipil angkatan 2007, teman-teman kosan Surya 9, dan seluruh teman-teman yang telah memberikan semangat dan dukungan.

PENGARUH IKLIM SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU DI SMK NEGERI 1 MAGELANG

Oleh:
Aris Setiawan
07505241010

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh iklim sekolah terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Magelang. Iklim sekolah dapat dilihat dari indikator, yaitu hubungan, Pertumbuhan dan perkembangan pribadi, perubahan dan perbaikan sistem, dan lingkungan fisik. Sedangkan indikator kinerja guru, yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu pelaksanaan, kehadiran dan inisiatif.

Penelitian ini merupakan penelitian *ex-post facto* yang dilakukan di SMK Negeri 1 Magelang pada bulan Maret 2012. *Key informan* dalam penelitian ini adalah guru, Sedangkan *support informan* adalah kepala sekolah. Jumlah populasi dalam penelitian 176 guru. Berdasarkan tabel Harry King dengan kepercayaan sample 95 %, maka didapat jumlah sample sebanyak 117 guru. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan 4 metode yaitu: angket, wawancara, observasi, dan dokumentasi. Adapun untuk teknik analisis data menggunakan analisis statistik deskriptif inferensial.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim sekolah berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Magelang. Hal ini dilihat dari hasil uji regresi yang lebih kecil dari taraf signifikansi, yaitu $< 0,05$ dan nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} , yaitu $63,718 > 3,94$. Koefisien R^2 sebesar 0,357 berarti variabel iklim sekolah mampu menjelaskan variabel kinerja guru sebesar 35,7% sedangkan 64,3% yang lain dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diungkap dalam penelitian ini. Hasil angket iklim sekolah dan kinerja guru cenderung pada kategori sedang dan tinggi.

Kata Kunci : *Iklim Sekolah, Kinerja Guru*

KATA PENGANTAR

Puji Syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya, tugas akhir skripsi yang berjudul “Pengaruh Iklim Sekolah terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri 1 Magelang” dapat diselesaikan dengan baik dan lancar.

Penulisan dan penelitian skripsi ini dilaksanakan guna melengkapi sebagian persyaratan guna memperoleh gelar Sarjana Pendidikan Teknik Sipil dan Perencanaan di Fakultas Teknik Universitas Negeri Yogyakarta.

Penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih kepada beberapa pihak baik yang secara langsung maupun tidak langsung terlibat sehingga tersusunnya karya ini. Terima kasih penulis tujukan kepada :

1. Bapak Imam Muchoyar, M.Pd., selaku dosen pembimbing skripsi yang dengan sabar membimbing dan memberikan tambahan ilmu yang bermanfaat serta mendorong agar skripsi ini dapat terselesaikan.
2. Drs. Jarwadi, M. Pd, selaku Kepala sekolah SMK Negeri 1 Magelang yang telah memberikan ijin lokasi penelitian.
3. Drs. Supriyatno, selaku Wakil Kepala sekolah Bagian Kurikulum SMK Negeri 1 Magelang yang telah membantu selama penelitian.
4. Semua Guru dan karyawan SMK Negeri 1 Magelang yang telah membantu dan memberikan informasinya.
5. Dr. Moch Bruri Triyono, M.Pd., selaku Dekan Fakultas Teknik Universitas Negeri Yogyakarta.
6. Drs. Agus Santoso, M.Pd. selaku Ketua Jurusan Pendidikan Teknik Sipil dan Perencanaan Universitas Negeri Yogyakarta.
7. Bapak Prof. DR. Rochmat Wahab, M. PD., MA. Selaku Rektor UNY yang telah memberikan sarana dan fasilitas selama saya melaksanakan studi di UNY.
8. Ibu, Bapak, Papah, Mamah, Mba Icha, Garnis Meinarista, Etika Mulyai, Aprilia Rahmatika, Alena Takiya Khana dan Rhaka Nakhlah yang telah

memberikan doa, cinta, kasih sayang dukungan, dan motivasi dalam penyelesaian studi ini.

9. Teman-teman seperjuangan angkatan 2007 (Jono, Angger, Agung, Ian, Upik, Dhanik, Saiful, Basri, Maya, Alwan, Haris, Aji, Mufid, Asih, Win, Cumi, Adi, Imam, Sigit, Sidiq) teman-teman kosan Surya, terima kasih atas persahabatan, dukungan, bantuan doa, ilmu, dan pengalaman selama ini.
10. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah membantu dalam penyelesaian tugas akhir skripsi ini.

Semoga bantuan yang telah diberikan mendapatkan balasan dari Allah SWT. Penulis sadar tanpa bantuan dari semua pihak, penyusun tidak akan dapat menyelesaikan tugas akhir skripsi ini dengan baik. Penyusun berharap semoga penelitian ini dapat memberikan manfaat kepada semua orang. Amin

Yogyakarta, April 2012

Penulis,

Aris Setiawan
NIM: 07505241010

DAFTAR ISI

	Halaman
Abstrak.....	vii
Kata Pengantar.....	viii
Daftar Isi.....	x
Daftar Gambar.....	xiii
Daftar Tabel.....	xiv
Daftar Lampiran.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	11
C. Pembatasan Masalah.....	11
D. Perumusan Masalah.....	12
E. Tujuan Penelitian.....	12
F. Manfaat Penelitian.....	12
BAB II KERANGKA ATAU KAJIAN TEORI	
A. Iklim Sekolah.....	14
1. Pengertian Iklim Sekolah.....	14
2. Iklim Sekolah Bagian Dari Lingkungan Pendidikan.....	16
3. Iklim Sekolah Yang Kondusif.....	18
a. Pengertian Iklim Sekolah Yang Kondusif.....	18
b. Dimensi Iklim Sekolah.....	24
c. Faktor-Faktor Penyebab Iklim Sekolah.....	27
B. Kinerja Guru.....	29
1. Pengertian Kinerja.....	29
2. Pengertian Kinerja Guru.....	30
3. Manajemen Kinerja Guru Dalam Sistem Organisasi Sekolah.....	34
a. Konsep Organisasi Sekolah Sebagai Suatu	

Sistem Terbuka	35
b. Konsep Manajemen Kinerja Guru.....	36
c. Ruang Lingkup Manajemen Kinerja Guru.....	39
d. Model-Model Manajemen Kinerja Guru.....	40
4. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru.....	42
5. Pengukuran Kinerja Guru.....	43
C. Penelitian Yang Relevan.....	47
D. Kerangka Berfikir.....	49
E. Hipotesis Penelitian.....	50

BAB III METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian.....	51
B. Populasi dan Sampel Penelitian	
1. Populasi.....	52
2. Sampel.....	52
C. Tempat dan Waktu Penelitian.....	54
D. Teknik Pengumpulan Data.....	54
1. Instrumen Penelitian.....	57
2. Variabel Penelitian.....	58
3. Definisi Operasional.....	59
4. Penyusunan Kisi-kisi Instrumen.....	60
5. Pengukuran Instrumen.....	64
6. Uji Coba Instrumen.....	64
a. Uji Validitas Instrumen.....	65
b. Reliabilitas Instrumen.....	66
E. Teknik Analisa Data.....	67
1. Metode Analisis Statistik Inferensial.....	68
2. Uji Prasyarat Analisis.....	70
a. Uji Normalitas.....	70
b. Uji Linieritas.....	70

3. Uji Hipotesis.....	71
a. Persamaan Garis Regresi Sederhana.....	71
b. Koefisien Korelasi Antara Prediktor Dengan Kriteria.....	72
c. Sumbangan Efektif.....	73
d. Kriteria Penerimaan dan Penolakan Hipotesis.....	73

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Tempat Penelitian.....	75
B. Deskripsi Hasil Penelitian.....	76
1. Iklim Sekolah.....	77
2. Kinerja Guru.....	81
C. Pengujian Prasyarat Analisis.....	86
1. Uji Validitas.....	86
2. Uji Reliabilitas.....	88
3. Uji Normalitas.....	89
4. Uji Linieritas.....	90
D. Pengujian Hipotesis Statistik.....	90
E. Pembahasan.....	93

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan.....	97
B. Saran.....	97
C. Keterbatasan penelitian.....	97

DAFTAR PUSTAKA	99
-----------------------------	-----------

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1. Skema Keterkaitan Antar Variabel.....	50
Gambar 2. Grafik Frekuensi Iklim Sekolah.....	81
Gambar 3. Grafik Frekuensi Kinerja Guru.....	85

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1. Besar Populasi Penelitian.....	52
Tabel 2. Besar Sampel Penelitian.....	54
Tabel 3. Kisi-kisi Instrumen Iklim Sekolah yang Kondusif.....	61
Tabel 4. Kisi-kisi Instrumen Kinerja Guru.....	62
Tabel 5. Penyebaran Jawaban.....	64
Tabel 6. Koefisien Reliabilitas.....	67
Tabel 7. Kategorisasi Skor Penelitian.....	70
Tabel 8. Hasil Kategori Dimensi Hubungan (<i>relationship</i>) Dalam Iklim Sekolah.....	78
Tabel 9. Hasil Kategori Dimensi Pertumbuhan dan Perkembangan Pribadi (<i>personal growth/development</i>) Dalam Iklim Sekolah.....	78
Tabel 10. Hasil Kategori Dimensi Perubahan dan Perbaikan Sistem (<i>system maintenance and change</i>) Dalam Iklim Sekolah.....	79
Tabel 11. Hasil Kategori Dimensi Lingkungan Fisik (<i>physical environment</i>) Dalam Iklim Sekolah.....	79
Tabel 12. Hasil Kategori Iklim Sekolah.....	80
Tabel 13. Hasil Kategori Aspek Kualitas Kerja.....	82
Tabel 14. Hasil Kategori Aspek Kuantitas Kerja.....	83
Tabel 15. Hasil Kategori Aspek Ketepatan Waktu.....	83
Tabel 16. Hasil Kategori Aspek Kehadiran.....	84
Tabel 17. Hasil Kategori Aspek Inisiatif.....	84
Tabel 18. Hasil Kategori Kinerja Guru.....	85
Tabel 19. Rangkuman Hasil Uji Validitas.....	87
Tabel 20. Koefisien Reliabilitas.....	88
Tabel 21. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen.....	88
Tabel 22. Hasil Uji Normalitas.....	89
Tabel 23. Hasil Uji Linieritas.....	90

Tabel 24. Ringkasan Hasil Analisis Regresi.....	91
---	----

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1. Instrumen Penelitian Variabel Kepemimpinan	
Iklim Sekolah.....	107
Lampiran 2. Instrumen Penelitian Variabel Kinerja Guru.....	108
Lampiran 3. Rekapitulasi hasil penelitian.....	110
Lampiran 4. Uji Reliabilitas.....	116
Lampiran 5. Uji Validitas.....	117
Lampiran 6. Hasil Statistik Diskriptif (Distribusi Frekuensi Iklim Sekolah dan Kinerja Guru).....	121
Lampiran 7. Hasil Frekuensi Data.....	122
Lampiran 8. Uji Normalitas.....	126
Lampiran 9. Uji Linieritas.....	127
Lampiran 10. Uji Regresi Linier.....	128
Lampiran 11. Hasil Uji Kategori Data.....	129
Lampiran 12. Surat Permohonan Ketersediaan Ijin Validasi.....	139
Lampiran 13. Surat Validasi Dosen Ahli 1.....	140
Lampiran 14. Surat Validasi Dosen Ahli 2.....	141
Lampiran 15. Hasil wawancara.....	142
Lampiran 16. Hasil Observasi.....	144
Lampiran 17. Kartu Kendali Bimbingan Tugas Akhir.....	148
Lampiran 18. Surat Ijin Penelitian.....	151
Lampiran 19. Surat Keterangan dari SMK N 1 Magelang.....	155

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada pembukaan Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dinyatakan bahwa salah satu tujuan Negara Republik Indonesia adalah mencerdaskan kehidupan bangsa, dan untuk itu setiap warga negara Indonesia berhak memperoleh pendidikan yang bermutu sesuai dengan minat dan bakat yang dimilikinya tanpa memandang status sosial, ras, etnis, agama, dan gender.

Menurut UU No.20 tahun 2003 pasal 1 tentang Sistem pendidikan Nasional:

“Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara”

Tujuan dari pendidikan Nasional yang tertuang dalam UU No.20 tahun 2003 pasal 3 tentang Sistem Pendidikan Nasional adalah:

“Mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab”

Perlu diadakan untuk meningkatkan pendidikan nasional, peningkatan kualitas setiap jenjang dan jenis pendidikan salah satunya pendidikan dan pelatihan. Sekolah sebagai lembaga formal pendidikan diharapkan mampu menciptakan SDM yang berkualitas sesuai dengan kebutuhan dunia kerja. Lembaga pendidikan formal yang dimaksud tersebut adalah sekolah menengah kejuruan. UU No. 20 tahun 2003 menyatakan bahwa pendidikan menengah kejuruan merupakan

pendidikan menengah yang mempersiapkan peserta didik untuk dapat bekerja dalam bidang tertentu. Pelajaran yang diajarkan di SMK lebih dititik beratkan pada keterampilan kognitif dan psikomotorik, sehingga lulus nanti diharapkan lulusan mampu memasuki dunia kerja.

Dalam menciptakan output SDM yang berkualitas sesuai dengan kebutuhan dunia kerja, guru mempunyai peranan yang sangat penting karena gurulah yang berfungsi secara langsung dalam kegiatan proses belajar mengajar di sekolah. Guru sebagai seorang pendidik harus secara aktif dan mampu menempatkan kedudukannya sebagai tenaga profesional, sesuai dengan tuntutan masyarakat yang semakin berkembang. Dalam hal ini guru tidak semata-mata sebagai pengajar yang melakukan transfer ilmu pengetahuan, tetapi juga sebagai pendidik yang melakukan transfer nilai-nilai sekaligus sebagai pembimbing yang memberikan pengarahan dan menuntun siswa dalam belajar.

Guru adalah pendidik yang berada di lingkungan sekolah. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen menyebutkan bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal dasar dan menengah (Dwi Siswoyo, 2007: 126). Adapun pendapat yang dikemukakan oleh Sardiman (2005: 125) bahwa guru adalah salah satu komponen manusiawi dalam proses belajar mengajar, yang ikut berperan dalam usaha pembentukan sumber daya manusia yang potensial di bidang pembangunan.

Menurut Hamzah B. Uno (2007:15) guru profesional adalah orang yang memiliki kedewasaan pribadi dan yang secara sadar dan penuh tanggung jawab memberikan pendidikan kepada semua peserta didik. Karena itu guru harus memiliki kemampuan merancang program pembelajaran dan mampu menata serta mengelola kelas secara profesional agar peserta didik dapat belajar dan pada akhirnya dapat mencapai tingkat kedewasaan sebagai tujuan akhir dari proses pendidikan. Pekerjaan profesional ditunjang oleh suatu ilmu tertentu secara mendalam yang hanya mungkin diperoleh dari lembaga-lembaga pendidikan yang sesuai sehingga kinerjanya didasarkan kepada keilmuan yang dimilikinya yang dapat dipertanggung jawabkan secara ilmiah (Wina Sanjaya, 2008:86). Dengan demikian seorang guru perlu memiliki kemampuan khusus, kemampuan yang tidak mungkin dimiliki oleh orang yang bukan guru *"A Teacher Is Person Sharged With The Responbility Of Helping Orthers To Learn And To Behave In New Different Ways"* (Cooper, 1990).

Guru sebagai seorang pendidik harus secara aktif dan menempatkan kedudukannya sebagai tenaga profesional, sesuai dengan tuntutan masyarakat yang semakin berkembang. Dalam hal ini guru tidak semata-mata sebagai pengajar yang melakukan transfer ilmu pengetahuan, tetapi juga sebagai pendidik yang melakukan transfer nilai-nilai sekaligus sebagai pembimbing yang memberikan pengarahan dan menuntun siswa dalam belajar. Kelengkapan dari jumlah tenaga pengajar, dan kualitas dari guru tersebut akan mempengaruhi keberhasilan siswa dalam belajar, yang berujung pada peningkatan mutu pendidikan. Menurut Moh. Uzer Usman (2008:6) profesionalitas guru tersebut

diwujudkan dalam tingak kinerjanya yang tinggi di sekolah. Kinerja guru tersebut diwujudkan melalui kemampuannya mendidik, mengajar, dan melatih para peserta didik dalam proses pembelajaran. Jadi guru yang profesional memiliki kinerja yang tinggi dalam proses pembelajaran dan mampu menghasilkan peserta didik (*output*) yang berkualitas.

Menurut Sagala (2009:14-17) kinerja guru merupakan faktor yang menentukan keberhasilan pelaksanaan program – program pendidikan di sekolah. Karena itu kinerja guru sebagai tenaga pendidik merupakan elemen strategis yang perlu dikembangkan, sehingga guru sebagai tenaga pendidik memiliki kemampuan profesional dan mampu malahirkan proses pendidikan yang relevan dengan tuntutan situasi, kondisi, dan kebutuhan masyarakat pengguna lulusan. Sebaliknya, kinerja guru yang rendah (tidak memenuhi standar kinerja) akan berdampak neatif bagi proses pendidikan di sekolah. Hal ini ditegaskan oleh Jones, Jenkin, Lord (2006:2) yang menyatakan,

Teacher who perform inadequately not only fail to achieve their own performance standards, but they can also affect the performance of those with whom they come into contact, e.g. other staff, pupils. Teacher's under-performance can have a negative impact upon the school reputation and standing in the community, attainment and achivements of pupils...

Maksud kutipan ini adalah para guru yang kinerjanya kurang memuaskan tidak hanya gagal meningkatkan standar kinerjanya sendiri, tetapi juga berdampak pada kinerja orang-orang yang berhubungan dengan mereka seperti para staff lain, para siswa. Kinerja guru yang rendah dapat memberikan dampak yang negatif pada reputasi dan peringkat sekolah, pencapaian dan kemajuan para murid. Kutipan ini

memberikan penegasan bahwa kinerja guru yang rendah berpengaruh negatif terhadap kinerja semua warga sekolah.

Empat kompetensi guru yang telah ditetapkan menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 pasal 10 (a) Tentang Guru dan Dosen adalah: 1) Kompetensi pedagogik; 2) Kompetensi kepribadian; 3) Kompetensi profesional; dan 4) Kompetensi sosial. Tugas pokok guru tersebut yang diwujudkan dalam kegiatan belajar mengajar serta tugas-tugas guru dalam kelembagaan merupakan bentuk profesionalisme guru dalam peningkatan kinerja guru. Selain empat syarat kompetensi di atas, seorang guru juga dituntut mampu memberikan pelayanan yang sebaik baiknya (*to serve the common good*) disertai dengan dedikasi yang tinggi untuk mencapai kesejahteraan insani (*human welfare*), yang berarti mengutamakan nilai kemanusiaan dari pada nilai material menurut Dwi Siswoyo, dkk (2007:128).

Menurut Husaini Usman (2008: 458) ada 5 faktor yang menjadi kriteria paling populer dalam membahas penilaian kerja yaitu 1) kualitas pekerjaan; meliputi akurasi, ketelitian, penampilan, dan penerimaan keluaran. 2) kuantitas pekerjaan, meliputi; volume keluaran dan kontribusi. 3) supervisi yang diperlukan, meliputi; saran, arahan, dan perbaikan. 4) kehadiran, meliputi; regulasi, dapat dipercaya/diandalkan dan ketepatan waktu. 5) konservasi, meliputi; pencegahan pemborosan, kerusakan dan pemeliharaan peralatan. Aspek-aspek kinerja ini dapat dijadikan landasan ukuran dalam mengadakan pengkajian tingkat kinerja seseorang.

Permendiknas nomor 41 tahun 2007 mengatur tentang standar formal proses pembelajaran di sekolah. Standar proses tersebut meliputi perencanaan proses pembelajaran, pelaksanaan proses pembelajaran, penilaian hasil pembelajaran, dan pengawasan proses pembelajaran untuk terlaksananya proses pembelajaran yang efektif dan efisien. Kinerja guru yang meliputi aspek kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu pelaksanaan, kehadiran, dan inisiatif dalam pembelajaran mengacu pada ketentuan standar proses formal pembelajaran tersebut.

Kinerja guru akan menjadi optimal bilamana diintegrasikan dengan komponen sekolah, baik itu kepala sekolah, iklim sekolah, guru, karyawan maupun anak didik seperti yang dikemukakan oleh Pidarta dalam Saerozi (2005: 2). Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya yaitu: a) Kepemimpinan kepala sekolah; b) Iklim sekolah; c) Harapan - harapan; dan d) Kepercayaan personalia sekolah. Dengan demikian nampaklah bahwa iklim sekolah merupakan salah satu faktor yang akan mempengaruhi kinerja guru.

Iklim sekolah merupakan suasana yang muncul dari adanya hubungan seluruh komponen dalam suatu sekolah itu menggambarkan iklim sekolah secara keseluruhan yang membedakan suatu sekolah dari sekolah yang lain. Ada beberapa ahli yang mendefinisikan iklim sekolah. Definisi iklim sekolah tidak luput dari pengertian iklim itu sendiri yaitu sebagai berikut:

“Iklim menurut Hoy dan Miskell (1982) dalam Hadiyanto (2004: 153) merupakan kualitas dari lingkungan yang terus menerus dialami oleh guru-guru, mempengaruhi tingkah laku dan berdasar pada persepsi kolektif tingkah laku

mereka. Hoy dan Miskell dalam Hadiyanto (2004: 153) menyebutkan bahwa: iklim sekolah adalah produk akhir dari interaksi antar kelompok peserta didik di sekolah, guru-guru dan para pegawai tata usaha (administrator) yang bekerja untuk mencapai keseimbangan antara dimensi organisasi (sekolah) dengan dimensi individu”.

Menurut Hoy dan Miskel (2001: 189) tumbuhnya iklim sekolah terutama dipengaruhi oleh faktor internal sekolah dan secara tidak langsung oleh faktor eksternal sekolah. Iklim sekolah dipengaruhi oleh faktor-faktor internal organisasi, yaitu *formal organization* (organisasi formal), *the informal organization* (organisasi informal), *the personalities of participants* (kepribadian para warga sekolah), dan *the organizational leadership* (kepemimpinan organisasi. Menurut Mulyasa (2009: 86-88) iklim sekolah harus diciptakan untuk menjawab perubahan-perubahan akibat kemajuan ilmu dan teknologi serta perubahan-perubahan karakteristik pada peserta didik. Perubahan tersebut meliputi beberapa hal berikut, 1) kemajuan ilmu dan pengetahuan yang sangat cepat yang menuntut terciptanya iklim sekolah yang bisa menyesuaikan diri dengan perubahan tersebut; 2) perkembangan penduduk yang cepat membutuhkan layanan pendidikan yang memadai; 3) Kebutuhan akan sumber daya manusia yang berkualitas; 4) perkembangan teknologi informasi yang mempercepat proses komunikasi.

Dari beberapa pendapat mengenai pengertian iklim sekolah di atas penulis dapat menyimpulkan bahwa iklim sekolah merupakan bentuk lingkungan sosial (non fisik) yang menjadi ciri khas suatu sekolah yang nantinya dapat

mempengaruhi seluruh komponen yang terdapat di dalamnya, dalam berinteraksi antara satu dengan yang lain. Dengan terciptanya iklim sekolah yang kondusif, maka guru akan merasa nyaman dalam bekerja dan terpacu untuk bekerja lebih baik. Hal tersebut mencerminkan bahwa suasana sekolah yang kondusif sangat mendukung peningkatan kinerja guru.

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sekolah, peneliti mengetahui bahwa kinerja guru di SMK Negeri 1 Magelang secara umum sudah baik, dalam hal ini diketahui dari evaluasi manajemen review yang dilaksanakan setiap satu tahun sekali. Ketaatan guru dalam bekerja juga sudah cukup baik, hal tersebut dikarenakan setiap guru melaksanakan kewajiban yang telah diatur dalam peraturan sekolah maupun mengacu pada ISO dan MENREW. Dengan demikian SMK Negeri 1 Magelang mampu menciptakan iklim kedisiplinan yang baik bagi guru dalam bekerja sehingga dapat terpantau secara terus-menerus.

Iklim sekolah dalam dimensi hubungan komunikasi dari atas ke bawah dan dari bawah ke atas di SMK Negeri 1 Magelang pada dimensi hubungan interaksi antara guru dengan kepala sekolah cukup terjalin dengan baik. Salah satu interaksi dari atas ke bawah melalui penyampaian motivasi setiap senin setelah selesai upacara bendera, kepala sekolah memberikan masukan-masukan selama 5-10 menit untuk memberikan motivasi kerja ataupun instruksi kerja. Sedangkan interaksi dari bawah ke atas, guru hanya menyampaikan laporan hasil belajar siswa maupun hasil kerja dari tugas-tugas lain yang dibebankan kepadanya melalui manajemen review ataupun interaksi sehari-hari. Berdasarkan hasil pengamatan peneliti di SMK Negeri 1 Magelang, hubungan yang terjadi antara

kepala sekolah dengan guru cukup baik. Hal tersebut dapat terlihat dari interaksi antara kepala sekolah dengan guru melalui penyampaian motivasi atau penyampaian instruksi kerja serta kunjungan kepala sekolah di dalam kelas untuk memantau jalannya proses belajar mengajar dengan baik.

Sedangkan iklim sekolah pada dimensi pertumbuhan dan perkembangan pribadi di SMK Negeri 1 Magelang cukup berjalan dengan baik. Kepala sekolah sebagai manajer pendidikan terjun langsung guna mendukung pertumbuhan atau perkembangan pribadi dan motivasi diri guru untuk tumbuh dan berkembang, hal tersebut merupakan tujuan utama sekolah. Pertumbuhan atau perkembangan pribadi dan motivasi diri guru akan berpengaruh pada kinerja guru tersebut yang berdampak pula pada tercapainya tujuan sekolah secara efektif dan efisien. Beberapa tahun belakangan prestasi dari sekolah dan guru diantaranya, menjadi pusat Citra Pelayanan Prima tahun 2010, membimbing sekolah yang belum mendapatkan ISO dan menjuarai juara 2 tingkat nasional dalam bidang AutoCad.

Berdasarkan hasil pengamatan dan wawancara peneliti di SMK Negeri 1 Magelang, terdapat beberapa guru yang termotivasi dengan sendirinya untuk mengembangkan pribadinya dengan melanjutkan kuliah jenjang S2 atau S3. Namun terdapat pula guru yang masih kurang termotivasi dalam mengembangkan kemampuannya yang masih berjenjang D3, namun jumlahnya sedikit yaitu 4 guru yang sudah memasuki masa pensiun. Disini dapat terlihat bahwa kepala sekolah cukup berperan baik untuk mengupayakan dalam mengembangkan pribadi dan motivasi diri guru agar tumbuh dan berkembang guna mendukung kinerjanya dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

Dari beberapa uraian di atas menunjukkan bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh iklim sekolah. Iklim sekolah adalah suasana bekerja, belajar, berkomunikasi, dan bergaul dalam organisasi pendidikan. Dalam hal ini bilamana sudah terciptanya iklim di sekolah dengan baik dan kondusif maka akan berpengaruh pula pada kinerja guru di sekolah tersebut. Apabila kinerja guru meningkat, maka berpengaruh pada peningkatan kualitas keluaran atau outputnya. Oleh karena itu perlu dukungan dari berbagai pihak sekolah untuk meningkatkan kinerja guru.

Dari penelitian yang telah dilakukan oleh Carudin dengan judul Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Iklim Kerja Sekolah Terhadap Kinerja Guru terdapat pengaruh yang signifikan antara iklim kerja sekolah dengan kinerja guru serta penelitian oleh Mutamimah Retno Utami dengan judul Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Iklim Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 8 Semarang diketahui terdapat pengaruh yang signifikan antara iklim sekolah terhadap kinerja guru.

Berdasarkan kondisi-kondisi tersebut dapat dilihat bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh bagaimana terciptanya iklim di masing-masing sekolah. Dimana peningkatan kinerja guru menyesuaikan dengan kondisi iklim sekolah, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul "PENGARUH IKLIM SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU DI SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN NEGERI 1 MAGELANG".

B. Identifikasi Masalah

Dari latar belakang tersebut di atas, maka dapat diidentifikasi permasalahan yang muncul berkaitan dengan iklim sekolah dan kinerja guru di SMK N 1 Magelang, masalah yang terjadi dalam iklim sekolah dan kinerja guru yaitu:

1. Guru masih belum mampu menciptakan SDM yang berkualitas sesuai dengan kebutuhan dunia kerja ataupun dunia industri.
2. Koordinasi program pembinaan kemampuan tenaga kependidikan yang beragam sesuai dengan kompetensi guru belum terorganisasi atau terpetakkan.
3. Dimensi hubungan guru dengan kepala sekolah masih belum optimal.
4. Dalam UU Guru dan Dosen untuk meningkatkan kinerja guru, guru harus memenuhi kualifikasi pendidikan yaitu untuk guru SMK/ sederajat minimal berpendidikan sarjana (S1), tetapi masih terdapat guru yang masih belum memenuhi kualifikasi akademis seperti yang disyaratkan dalam UU Guru dan Dosen.
5. Kinerja guru yang meliputi aspek kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu pelaksanaan, kehadiran, dan inisiatif dalam pembelajaran yang mengacu pada ketentuan standar proses formal pembelajaran belum terpenuhi.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah di atas tidak semuanya dijadikan sebagai permasalahan dalam penelitian ini, karena adanya berbagai keterbatasan sehingga perlu dilakukan pembatasan masalah. Dalam latar belakang

telah disebutkan bahwa kinerja guru dipengaruhi banyak faktor yaitu kepemimpinan kepala sekolah, iklim sekolah, harapan - harapan, dan kepercayaan personalia sekolah. Dengan demikian nampaklah bahwa iklim sekolah merupakan salah satu faktor yang akan mempengaruhi kinerja guru. Untuk melihat kinerja guru dilihat dari kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu pelaksanaan, kehadiran dan inisiatif. Sehingga penulis mengambil judul "Pengaruh Iklim Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Magelang".

D. Perumusan Masalah

Dari batasan masalah di atas maka dapat dirumuskan masalahnya yaitu adakah pengaruh iklim sekolah terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Magelang?

E. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh iklim sekolah terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Magelang.

F. Manfaat Penelitian

Dengan penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai berikut:

- a. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan untuk mengetahui pengaruh iklim sekolah terhadap kinerja guru di sekolah tersebut.
- b. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan untuk mengetahui peningkatan kinerja guru yang menyesuaikan dengan iklim di masing-masing sekolah.

- c. Hasil penelitian ini dapat memberikan kritik yang membangun guna meningkatkan dan mengembangkan sekolah dalam lingkup peningkatan kinerja guru.

BAB II

KERANGKA ATAU KAJIAN TEORI

A. Iklim Sekolah

1. Pengertian Iklim Sekolah

Menurut Hoy dan Miskel (2001: 189-190) iklim organisasi sekolah adalah,

Put simply, the set of internal characteristic that distinguish one school from another and influence the behavior of each school's members is the organizational climate of the school. More specifically, school climate is a relatively enduring quality of the school environment that is experienced by participants, effects their behavior, and is based on their collective perceptions of behavior in schools.

Maksud kutipan ini adalah iklim sekolah secara sederhana merupakan serangkaian karakteristik internal yang membedakan suatu sekolah dari yang lainnya dan mempengaruhi perilaku para warga sekolah adalah iklim organisasi sekolah. Secara lebih spesifik, iklim sekolah adalah kualitas lingkungan sekolah yang relatif bertahan yang dialami oleh para warga sekolah, mempengaruhi perilaku mereka, dan didasarkan pada persepsi kolektif mereka tentang perilaku di sekolah.

Halpin dan Croft (dalam Tubbs dan Garner, 2008:17) menjelaskan iklim sekolah sebagai sesuatu yang *intangible* tetapi penting untuk sebuah organisasi dan dianalogikan dengan kepribadian seorang individu. Hoy dan Miskel (dalam Pretorius dan Villiers, 2009:33) menjelaskan iklim sekolah merujuk kepada hati dan jiwa dari sebuah sekolah, psikologis dan atribut institusi yang menjadikan sekolah memiliki kepribadian, yang relatif bertahan dan dialami oleh seluruh anggota, yang menjelaskan persepsi kolektif dari perilaku rutin, dan akan mempengaruhi sikap dan perilaku di sekolah.

Hampir senada dengan pendapat di atas, Halpin dan Croft (dalam Tubbs dan Garner, 2008:17) menjelaskan iklim sekolah sebagai sesuatu yang penting untuk sebuah organisasi dan dianalogikan dengan kepribadian seorang individu. Menurut Hoy, Smith dan Sweetland (dalam Milner dan Khoza, 2008:158), iklim sekolah dipahami sebagai manifestasi dari kepribadian sekolah yang dapat dievaluasi dalam iklim sekolah terbuka ke iklim sekolah tertutup. Iklim sekolah terbuka didasarkan pada rasa hormat, kepercayaan dan kejujuran, serta memberikan peluang kepada guru, manajemen sekolah dan peserta didik untuk terlibat secara konstruktif dan kooperatif dengan satu sama lain. Sorenson dan Goldsmith (2008:30) memandang iklim sekolah sebagai kepribadian kolektif dari sekolah.

Hoy dan Miskell dalam Hadiyanto (2004:153) menyebutkan bahwa iklim sekolah adalah produk akhir dari interaksi antar kelompok peserta didik di sekolah, guru-guru dan para pegawai tata usaha (administrator) yang bekerja untuk mencapai keseimbangan. Hampir senada dengan pendapat di atas, adalah pendapat Sergiovanni dan Startt dalam Hadiyanto (2004:153) yang menyatakan bahwa iklim sekolah merupakan karakteristik yang ada, yang menggambarkan ciri-ciri psikologis dari suatu sekolah tertentu, yang membedakan suatu sekolah dari sekolah yang lain, mempengaruhi tingkah laku guru dan peserta didik dan merupakan prasaan psikologis yang dimiliki guru dan peserta didik di sekolah tertentu.

Berdasarkan definisi iklim organisasi sekolah terdapat beberapa unsur penting yang membentuk iklim organisasi sekolah yaitu a) serangkaian karakteristik

internal yang relatif tetap bertahan dalam organisasi yang terbentuk oleh persepsi para anggota organisasi dan mempengaruhi sikap, perilaku para anggota, dan kinerja individual anggota; b) Karakteristik tersebut mempengaruhi perilaku dan menggambarkan kualitas kinerja organisasi serta dapat diukur; c) Karakteristik tersebut membedakan suatu organisasi dari organisasi lainnya, suatu sekolah dari sekolah lainnya. Jadi iklim sekolah merupakan sifat-sifat atau ciri suasana yang dirasakan dalam lingkungan sekolah yang timbul terutama karena persepsi para anggota atas kegiatan intern sekolah yang timbul terutama karena persepsi para anggota atas kegiatan intern sekolah yang dilakukan secara sadar atau tidak, yang dianggap mempengaruhi tingkah laku warga sekolah. Iklim sekolah dapat dipandang sebagai kepribadian organisasi sekolah menurut persepsi anggotanya.

Dari beberapa definisi tentang iklim sekolah seperti yang telah dijelaskan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa iklim sekolah merupakan suatu kondisi, dimana keadaan sekolah dan lingkungannya dalam keadaan yang sangat aman, nyaman, damai dan menyenangkan untuk kegiatan belajar mengajar.

2. Iklim Sekolah Bagian Dari Lingkungan Pendidikan

Lingkungan pendidikan itu terbentuk dari adanya lingkungan fisik, sosial (non fisik), intelektual dan nilai-nilai (Nana Sudjana, 2005:5). Lingkungan fisik itu terdiri atas lingkungan alam dan lingkungan buatan manusia, yang merupakan tempat dan sekaligus memberikan dukungan dan kadang-kadang juga menjadi hambatan bagi berlangsungnya proses pendidikan. Proses pendidikan ini mendapatkan dukungan dari lingkungan fisik berupa sarana, prasarana serta fasilitas yang digunakan. Tersedianya sarana, prasarana dan fasilitas fisik dalam

jenis jumlah dan kualitas yang memadai, akan sangat mendukung berlangsungnya proses pendidikan yang efektif. Dan kekurangan sarana, prasarana dan fasilitas fisik, akan menghambat proses pendidikan dan menghambat pencapaian hasil yang maksimal. Lingkungan sosial merupakan lingkungan pergaulan antar manusia, pergaulan antara pendidik dengan peserta didik serta orang-orang yang terlibat dalam interaksi pendidikan. Interaksi pendidikan dipengaruhi oleh karakteristik pribadi dan corak pergaulan antara orang-orang terlibat dalam interaksi tersebut, baik pihak peserta didik (siswa) maupun para pendidik (guru) dan pihak lainnya.

Lingkungan intelektual merupakan kondisi dan iklim sekitar yang mendorong dan menunjang pengembangan kemampuan berpikir. Lingkungan ini mencakup perangkat lunak seperti sistem dan program-program pengajaran, perangkat keras seperti media dan sumber pelajaran, serta aktivitas-aktivitas pengembangan dan penerapan kemampuan berpikir (Nana Sudjana, 2005:9). Sedangkan lingkungan nilai, yang merupakan tata kehidupan nilai, baik nilai kemasyarakatan, ekonomi sosial, politik, estetika, etika maupun nilai keagamaan yang hidup dan dianut dalam suatu daerah atau kelompok-kelompok tertentu. Lingkungan-lingkungan tersebut akan memberikan pengaruh yang cukup besar terhadap proses dan hasil dari pendidikan.

Sedangkan iklim sekolah adalah situasi atau suasana yang muncul karena adanya hubungan antara kepala sekolah dengan guru, guru dengan guru, guru dengan peserta didik atau hubungan antara peserta didik yang menjadi ciri khas

sekolah yang ikut mempengaruhi proses belajar mengajar di sekolah (Hadiyanto, 2004:179).

Jadi dapat penulis simpulkan bahwa secara umum iklim sekolah merupakan bagian dari lingkungan pendidikan, karena lingkungan sosial (non fisik) dan lingkungan fisik sekolah merupakan bagian dari lingkungan pendidikan. Hubungan antara iklim sekolah dengan lingkungan pendidikan ini sangat erat dalam pencapaian kinerja guru yang baik.

3. Iklim Sekolah Yang Kondusif

a. Pengertian Iklim Sekolah Yang Kondusif

Hubungan sosial antara siswa dengan guru yang mutualistik merupakan unsur penting dalam kehidupan sekolah. Guru yang memiliki *interest*, peduli, adil, demokratis, dan respek terhadap siswanya ternyata telah mampu mengurangi tingkat *drop out* siswa, tinggal kelas, dan perilaku salah di kalangan siswa. Selain berdampak positif pada pencapaian hasil akademik siswa, iklim sekolah pun memiliki kontribusi positif terhadap pencapaian hasil non akademik, seperti pembentukan konsep diri, keyakinan diri, dan aspirasi.

Iklim sekolah merupakan bagian dari lingkungan belajar yang akan mempengaruhi kepribadian dan tingkah laku seseorang, sebab dalam melaksanakan tugasnya seorang guru akan selalu berinteraksi dengan lingkungan belajarnya. Iklim sekolah adalah suasana dalam sekolah yang diciptakan oleh pola hubungan antar pribadi yang berlaku (Depdikbud, 1982). Pola hubungan antar pribadi tersebut dapat meliputi hubungan antara guru dengan murid, antara murid dengan murid, antara guru dengan guru dan antara guru

dengan pimpinan sekolah dan antara sekolah dengan orang tua siswa. Iklim sekolah yang kondusif dapat dilihat dari keakraban, persaingan, ketertiban organisasi sekolah, keamanan dan fasilitas sekolah. pola hubungan yang kondusif itu akan mengembangkan potensi-potensi diri guru secara terarah untuk mengembangkan kinerjanya sehingga pada akhirnya mereka merasa percaya diri dalam melaksanakan tugasnya dan merasa nyaman dalam bekerja. Semakin baik pola hubungan antar pribadi yang terjadi di lingkungan sekolah diduga juga akan menyebabkan semakin tingginya kinerja guru.

Guru adalah manajer di kelas. Mereka mempunyai tugas untuk merancang pembelajaran, mengarahkan dan mengkoordinir semua aktivitas siswa. Guru harus dapat melakukan tindakan terbaik bagi perkembangan potensi siswa, program dibentuk untuk perkembangan siswa, lingkungan terciptakan agar siswa senang belajar di sekolah, bebas mengeksplorasi pengetahuan, bakat siswa diberi tempat dan dilayani dengan sebaik-baiknya. Kebutuhan dan minat anak dilayani melalui kegiatan ekstrakurikuler dan intrakurikuler. Kontak perseorangan selalu terjadi dalam kegiatan belajar. Kalau guru mempunyai hubungan yang dekat (penuh kasih sayang) dengan siswanya, maka siswa akan lebih giat dalam belajar dan kegiatan lainnya. Agar lebih akrab hubungan guru dengan siswa, guru harus mengenal siswa-siswanya secara individu sehingga dapat membimbing siswa dengan sebaik-baiknya. Oleh karena itu perlu diperhatikan bahwa guru mengenal diri siswa dan berusaha mempelajari minat, kebutuhan, masalah pribadi mereka secara individual. Dan usahakan agar mereka mengetahui, bahwa antara guru dan siswa-siswanya telah terjalin hubungan yang akrab. Adapun peran seorang guru

dalam mengembangkan iklim sekolah yang kondusif menurut Hamalik (1993:39) adalah sebagai berikut:

- 1) Kreatifitas yang mendorong siswa untuk lebih berminat terhadap pelajaran, memikirkan kebenaran tentang sesuatu dan mendapatkan waktu yang cukup.
- 2) Kebebasan mengajar yang mereka temukan kepada siswa serta sabar dalam melayani siswa.
- 3) Mempunyai kemampuan memanfaatkan sumber yang tersedia.
- 4) Antusias, bergairah dan mempunyai kemauan yang kuat untuk melaksanakan tugasnya dalam kondisi apapun.
- 5) Empati yaitu kesediaan untuk selalu memperhatikan dan merasakan apa yang dirasakan siswa.

Iklim sekolah (fisik dan nonfisik) yang kondusif merupakan prasyarat bagi terselenggaranya proses belajar mengajar yang efektif. Lingkungan sekolah yang aman dan tertib, optimisme dan harapan/ekspektasi yang tinggi dari warga sekolah, kesehatan sekolah, dan kegiatan-kegiatan yang terpusat pada siswa (*student-centered activities*) adalah contoh-contoh iklim sekolah yang dapat menumbuhkan semangat belajar siswa (Depdiknas, 2007:28-29).

Iklim yang kondusif menurut Mulyasa (2004: 23) mencakup:

- 1) Lingkungan yang aman, nyaman, dan tertib.
- 2) Ditunjang oleh optimisme dan harapan warga sekolah.
- 3) Kesehatan sekolah
- 4) Kegiatan-kegiatan yang berpusat pada perkembangan peserta didik.

Tagiuri dan Litwin (Wirawan, 2007: 121) mendefinisikan iklim organisasi

sebagai berikut:

"a relatively enduring quality of the internal environment of an organization that (1) is experienced by its members, (2) influence their behavior, and can be described in terms of the values of a particular set of characteristics (or attributes) of the organization".

Berdasarkan pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung, dialami anggota organisasi, mempengaruhi perilaku dan dapat dilukiskan dalam pengertian satu set karakteristik atau sifat organisasi.

Iklim organisasi juga berhubungan erat dengan hubungan personalia. Sebagaimana diungkapkan oleh Hoey (1978 dalam Made Pidarta, 2004: 125) iklim organisasi merupakan karakteristik organisasi tertentu yang membedakannya dengan organisasi yang lain yang dapat mempengaruhi perilaku para anggotanya. Iklim organisasi juga merupakan perluasan dari moral kerja. Bila moral kerja hanya melibatkan sikap individu atau kelompok dalam bekerja maka iklim mencakup praktek, tradisi, dan kebiasaan bekerja dalam organisasi. (Sikula, 1976 dalam Made Pidarta, 2004: 125). Iklim organisasi juga mengacu ketertiban organisasi. Ketertiban sebagaimana diungkapkan oleh Budhisantoso (Made Pidarta, 2004: 126) merupakan keadaan yang pelaku-pelakunya mematuhi peraturan-peraturan dan aturan-aturan yang berlaku, sesuai dengan ruang, waktu, dan sifat kegiatan yang ada. Kebiasaan bekerja yang baik yang sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku inilah yang harus dituju oleh seorang manajer dalam usahanya menegakkan iklim organisasi yang baik (Made Pidarta, 2004: 126). Jadi, iklim organisasi merupakan salah satu ciri khas organisasi yang berhubungan erat

dengan personalia di mana di dalamnya menyangkut aspek moral kerja dan ketertiban organisasi.

Lunenburg Ornstein (1999: 74) mengemukakan bahwa,

"Organizational climate is the total environmental quality within an organization. It may refer to the environment within a school department, a school building, or a school district. Organizational climate can be expressed by such adjectives as open, bustling, warm, easy going, informal, cold, impersonal, hostile, rigid and closed".

Iklim organisasi adalah kualitas lingkungan total dalam sebuah organisasi. Hal ini bisa merujuk ke lingkungan dalam. departemen sekolah, gedung sekolah, atau sebuah wilayah sekolah. Iklim organisasi dapat dinyatakan oleh kata sifat seperti terbuka, ramai, hangat, santai, informal, dingin, impersonal, bermusuhan, kaku, dan tertutup. Borich (2000: 348) menambahkan, *"to arranging the social climate of your classroom, you also arranging the physical climate"*, untuk mengatur iklim sosial kelas, diperlakukan juga untuk mengatur iklim fisik.

Dalam dunia pendidikan, iklim organisasi sekolah sangat berpengaruh bagi kenyamanan semua pihak, baik guru, murid, maupun staf sekolah lainnya dalam menjalankan aktivitas belajar mengajarnya. Sekolah ini terdiri dari lingkungan fisik dan lingkungan non fisik yang menunjang situasi interaksi belajar-mengajar untuk mencapai hasil interaksi yang optimal. Lingkungan di dalam interaksi belajar mengajar merupakan konteks tempat terjadinya pengalaman belajar, dapat berupa lingkungan fisik (kelas, laboratorium, tata ruang, situasi fisik yang ada di sekitar kelas-laboratorium-sekolah) dan lingkungan non fisik (cahaya, ventilasi, suasana belajar, musik latar) (Husaini Usman, 2008: 12).

Menurut Bloom (Hadiyanto, 2004: 153) kata "iklim" sebagai terjemahan istilah "*climate*" didefinisikan sebagai kondisi, pengaruh dan rangsangan dari luar yang meliputi pengaruh fisik, sosial dan intelektual yang mempengaruhi peserta didik. Iklim dimaksud dibedakan atas iklim kelas dan iklim sekolah.

- 1) Iklim kelas (*classroom climate*) adalah merupakan kualitas dari lingkungan (kelas) yang terus menerus dialami guru baik aspek sosial informal maupun aktivitas guru kelas yang secara spontan mempengaruhi tingkah laku mereka.
- 2) Iklim sekolah merupakan karakteristik yang ada (*the enduring characteristics*), yang menggambarkan ciri-ciri psikologis dari suatu sekolah tertentu, yang membedakannya dengan sekolah lain, telah mempengaruhi perilaku guru dan siswa sebagai perasaan psikologis (*psychological feel*) sekolah itu.

Sementara menurut Carolyn (Wirawan, 2007: 122) mendefinisikan iklim organisasi sekolah sebagai rasa sekolah, seperti dipersepsikan oleh mereka yang bekerja atau yang mengikuti kelas di sekolah. Iklim organisasi sekolah merupakan apa "yang kita rasakan" dan kehidupan interaktif sekolah, sedangkan menurut Litwin dan Stringer (Gunbayi, 2007:1) iklim sekolah adalah suasana di tempat kerja, mencakup berbagai norma yang kompleks, nilai, harapan, kebijakan, dan prosedur yang mempengaruhi pola perilaku individu dan kelompok. Iklim sekolah yang kondusif-akademik, baik fisik maupun non fisik merupakan landasan bagi penyelenggaraan pembelajaran yang efektif dan produktif. Oleh karena itu, sekolah perlu menciptakan iklim yang kondusif untuk menumbuhkembangkan semangat dan merangsang nafsu belajar peserta didik. Iklim sekolah yang

kondusif dapat diciptakan dengan memantapkan ideologi Pancasila bukan hanya sekedar dipahami, tetapi juga diamalkan dalam perbuatan sehari-hari di sekolah, dengan penanaman pengetahuan, penguatan sistem sanksi dan hadiah, sehingga tercapai ketertiban, kekerabatan dan kekeluargaan (Budhisanthoso, 1984 Made Pidarta, 2004: 127). Dengan iklim yang kondusif diharapkan tercipta suasana yang aman, nyaman, dan tertib, sehingga pembelajaran dapat berlangsung dengan tenang dan menyenangkan. Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa iklim sekolah yang kondusif adalah kondisi/suasana di tempat kerja serta pengaruh dari luar yang meliputi pengaruh fisik, sosial dan intelektual yang dapat menunjang situasi interaksi belajar-mengajar untuk mencapai hasil interaksi yang optimal.

b. Dimensi Iklim Sekolah

Dimensi iklim suatu organisasi terdiri atas beragam jenis dan berbeda pada setiap organisasi. Menurut Robert Stringer (Wirawan, 2007: 128) dimensi iklim organisasi antara lain:

1) Keadaan lingkungan fisik

Lingkungan fisik adalah lingkungan yang berhubungan dengan tempat, peralatan, dan proses kerja. Persepsi individu mengenai tempat kerjanya menciptakan persepsi mengenai iklim organisasi.

2) Keadaan lingkungan sosial

Merupakan interaksi antara anggota organisasi. Hubungan tersebut dapat bersifat formal, informal, kekeluargaan atau profesional. Semua bentuk hubungan tersebut menentukan iklim organisasi.

3) Pelaksanaan sistem manajemen

Sistem manajemen adalah pola proses pelaksanaan manajemen organisasi. Indikator faktor manajemen yang mempengaruhi iklim kerja jumlahnya sangat banyak, seperti karakteristik organisasi (lembaga pendidikan, rumah sakit, militer) yang berbeda menimbulkan iklim organisasi yang berbeda.

4) Produk

Merupakan barang atau jasa yang dihasilkan oleh organisasi. Produk suatu organisasi sangat menentukan iklim organisasi.

5) Konsumen yang dilayani

Konsumen yang dilayani dan untuk siapa produk ditujukan mempengaruhi iklim organisasi.

6) Kondisi fisik dan kejiwaan anggota organisasi

Kondisi fisik seperti kesehatan, kebugaran, keenergian dan ketangkasan, sedangkan kondisi kejiwaan seperti komitmen, moral, kebersamaan dan keseriusan anggota organisasi. Kedua kondisi tersebut sangat mempengaruhi iklim organisasi.

7) Budaya organisasi

Budaya suatu organisasi sangat mempengaruhi iklim organisasinya.

Selanjutnya dimensi-dimensi iklim sekolah maupun iklim kelas, telah dikembangkan oleh Moos dan Arter (Hadiyanto, 2004: 154) yaitu:

1) Dimensi hubungan (*relationship*)

Dimensi hubungan mengukur sejauh mana keterlibatan personalia yang ada di sekolah seperti kepala sekolah, guru dan peserta didik, saling mendukung dan

membantu, dan sejauh mana mereka dapat mengekspresikan kemampuan mereka secara bebas dan terbuka. Moos mengatakan bahwa dimensi ini mencakup aspek afektif dari interaksi antara guru dengan guru, dan antara guru dengan personalia sekolah lainnya dengan kepala sekolah. Skala yang termasuk dalam dimensi ini di antaranya adalah dukungan siswa (*student support*), afiliasi (*affiliation*), keretakan (*disengagement*), keintiman (*intimacy*), kedekatan (*closeness*) dan keterlibatan (*involvement*).

2) Dimensi pertumbuhan dan perkembangan pribadi (*personal growth/development*),

Dimensi pertumbuhan pribadi yang disebut juga dimensi yang berorientasi pada tujuan, membicarakan tujuan utama sekolah dalam mendukung pertumbuhan atau perkembangan pribadi dan motivasi diri guru untuk tumbuh dan berkembang. Skala-skala iklim sekolah yang dapat dikelompokkan ke dalam dimensi ini di antaranya adalah minat profesional (*professional interest*), halangan (*hindrance*), kepercayaan (*thrust*), standar prestasi (*achievement standard*) dan orientasi pada tugas (*task orientation*).

3) Dimensi perubahan dan perbaikan sistem (*system maintenance and change*)

Dimensi ini membicarakan sejauh mana iklim sekolah mendukung harapan, memperbaiki kontrol dan merespon perubahan. Skala-skala iklim sekolah yang termasuk dalam dimensi ini antara lain adalah kebebasan staf (*staff freedom*), partisipasi dalam pembuatan keputusan (*participatory decision making*), inovasi (*innovation*), tekanan kerja (*work pressure*), kejelasan (*clarity*) dan pengawasan (*control*).

4) Dimensi lingkungan fisik (*physical environment*)

Dimensi ini membicarakan sejauh mana lingkungan fisik seperti fasilitas sekolah dapat mendukung harapan pelaksanaan tugas. Skala-skala yang termasuk dalam dimensi ini diantaranya adalah kelengkapan sumber (*resource adequacy*), dan kenyamanan lingkungan (*physical comfort*).

Perbaikan iklim sekolah ini bergantung kepada prinsip kemandirian masing-masing sekolah. Sekolah yang memiliki gap yang mencolok antara iklim sekolah yang dialami (*actual school climate*) dengan yang diinginkan (*preferred school climate*) harus lebih peka untuk segera melakukan perbaikan.

c. Faktor-Faktor Penyebab Iklim Sekolah

Menurut Robert Stringer (Wirawan, 2007: 135) terdapat lima faktor yang menyebabkan terjadinya iklim suatu organisasi termasuk organisasi sekolah yaitu sebagai berikut:

1) Lingkungan eksternal

Lingkungan eksternal merupakan faktor penting yang perlu dikaji dalam iklim organisasi seperti faktor sosial, teknologi, politik dan sebagainya.

2) Strategi organisasi

Kinerja suatu organisasi bergantung pada strategi (apa yang diupayakan untuk dilakukan), energi yang dimiliki oleh karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diperlukan oleh strategi (motivasi) dan faktor-faktor lingkungan penentu dari level energi tersebut.

3) Pengaturan organisasi

Pengaturan organisasi mempunyai pengaruh paling kuat terhadap iklim organisasi.

4) Kekuatan sejarah

Semakin tua umur suatu organisasi semakin kuat pengaruh kekuatan sejarahnya. Pengaruh tersebut dalam bentuk tradisi dan ingatan yang membentuk harapan anggota organisasi dan mempunyai pengaruh terhadap iklim organisasinya.

5) Kepemimpinan

Perilaku pemimpin mempengaruhi iklim organisasi yang kemudian mendorong motivasi personil dalam organisasi. Menurut Robert Stringer (Wirawan, 2007: 138), terdapat tiga alasan kepemimpinan sangat berpengaruh terhadap iklim organisasi yaitu: (a) kepemimpinan merembes ke semua unit dan aktivitas organisasi, (b) penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh paling besar terhadap iklim organisasi, (c) kepemimpinan merupakan faktor penentu iklim organisasi yang paling mutlak dirubah. Jadi perubahan dalam iklim organisasi dan kinerja dapat dicapai melalui perubahan kepemimpinan

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa iklim sekolah mempunyai peranan yang penting dalam kelancaran proses pembelajaran. Iklim sekolah yang kondusif memberikan kenyamanan bagi semua warga sekolah. Sebaliknya iklim sekolah yang negatif akan menimbulkan rasa tidak nyaman bagi warga sekolah.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Syafari (Hadiyanto (2004) terhadap guru-guru SMU di Wilayah Jakarta Timur menunjukkan adanya korelasi yang signifikan antara iklim sekolah dengan prestasi kerja guru, dan juga ada kontribusi

antara iklim sekolah dengan prestasi kerja guru sebesar 13,7 %. Sementara penelitian yang dilakukan Polinggapo (2008) juga menunjukkan bahwa iklim sekolah memberikan kontribusi sebesar 45% terhadap semangat kerja guru yang dapat mendukung kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa iklim sekolah mempengaruhi kinerja guru. terciptanya iklim sekolah yang kondusif akan membantu guru merasa nyaman dalam bekerja dan terpacu untuk meningkatkan kinerjanya. Semakin baik iklim sekolah yang tercipta (kondusif) maka akan semakin meningkatkan kinerja guru.

B. Kinerja Guru

1. Pengertian Kinerja

Bernardin dan Rusel (Ruky, 2006: 15) mendefinisikan kinerja sebagai catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu selama kurun waktu tertentu. Kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Menurut Robbins (Husaini Usman, 2008:457) kinerja adalah produk dari fungsi kemampuan dan motivasi seseorang. Dalam hal ini kinerja dilihat dari segi tujuan, yaitu hasil atau prestasi kerja dari kemampuan dan motivasi seseorang yang sesuai dengan tuntutan standar tertentu sebagai alat ukurnya.

Menurut Jones, Jenkin, Lord (2006: 4) "*...definition of performance leads to the conclusion that an individual's performance is best to be gauged with both behaviours and outcomes in mind.*" Maksud kutipan ini adalah kinerja seseorang harus diukur serentak menurut perilaku dan dampaknya. Menurut Armstrong dan Baron (Wibowo, 2008:2) kinerja bukan hanya menyatakan hasil kerja, tetapi juga

bagaimana proses kerja berlangsung. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Dua gagasan ini memberikan perhatian pada aspek tindakan dan hasil dari tindakan tersebut.

Berdasarkan uraian di atas konsep kinerja mengandung 2 aspek yang harus ada dalam kinerja seseorang yaitu tindakan yang sesuai standar prosedur dan hasil yang sesuai tujuan. Jadi kinerja dapat diartikan sebagai tindakan sesuai standar prosedur untuk mewujudkan hasil kerja sesuai tujuan yang telah ditetapkan melalui fungsi kemampuan dan motivasi.

2. Pengertian Kinerja Guru

Guru adalah semua orang yang berwenang dan bertanggung jawab terhadap pendidikan peserta didiknya, baik secara individual ataupun klasikal, baik di sekolah maupun di luar sekolah (Syaiful Sagala, 2009: 21). Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pada Bab I pasal 1 “Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah”.

Dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, guru dipandang hanya menjadi bagian yang kecil dari istilah ‘pendidik’. Dinyatakan dalam pasal 39 ayat 2 pengertian tentang pendidik sebagai berikut: Pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada

masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi. Dalam hal ini, ketentuan umum butir 5 menyatakan: Pendidik adalah tenaga kependidikan yang berkualifikasi sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, widyaiswara, tutor, instruktur, fasilitator, dan sebutan lain yang sesuai dengan kekhususannya, serta berpartisipasi dalam menyelenggarakan pendidikan.

Berdasarkan ketentuan umum tersebut, pengertian guru ternyata telah menjadi sempit karena hanya menjadi bagian dari pendidik. Dalam pandangan berbeda, guru seharusnya memiliki peran tidak saja sebagai pendidik, tetapi juga sebagai pengajar, dan sekaligus sebagai pelatih. Setiap individu yang diberi tugas atau kepercayaan untuk bekerja pada suatu organisasi tertentu diharapkan mampu menunjukkan kinerja yang memuaskan dan memberikan kontribusi yang maksimal terhadap pencapaian tujuan organisasi tersebut. Para pakar atau peneliti memberi pengertian yang berbeda tentang kinerja.

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Kinerja (prestasi kerja) menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009: 67) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Wirawan (2009: 5) mengartikan kinerja sebagai keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Kinerja merupakan gambaran tentang hasil kerja seseorang berkaitan dengan tugas yang diembannya dan didasarkan pada tanggung jawab profesional yang dimiliki seseorang.

Menurut Susilo Martoyo (1994: 92), kinerja selain berkenaan dengan derajat penyelesaian tugas-tugas yang dicapai individu, juga merefleksikan seberapa baik karyawan telah memenuhi persyaratan pekerjaannya, sehingga kinerja diukur dalam arti hasil. Hasil dari penilaian terhadap karyawan apapun hasilnya akan sangat bermanfaat bagi seorang manajer dalam membuat rancangan selanjutnya. Dengan menganalisis keadaan-keadaan yang terlibat dalam kinerja yang tidak memuaskan, seorang manajer dapat menggunakan strategi-strategi yang tepat untuk meningkatkan hasil kerja para karyawan agar memenuhi standar.

Anwar Prabu Mangkunegara (2009: 67) mendefinisikan kinerja adalah hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sulistiyani dan Rosidah (2003: 223) menyatakan kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha, dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Sedangkan pengertian dari penilaian kinerja adalah menilai rasio hasil kerja nyata dari standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap karyawan.

Menurut Brumbach (Jones, Jenkin, Lord, 2006: 4)

Performance means both behaviours and result. Behaviours emanate from the performer and transform performance from abstraction to action. Not just the instruments for result, behaviours are also outcomes in their own right - the product of mental and physical effort applied to task - and can be judged apart from result.

Maksud kutipan ini adalah kinerja serentak merupakan perilaku dan hasilnya. Perilaku berasal dari pelaku dan mengubah kinerja dari bentuk abstrak menjadi kegiatan. Perilaku bukan hanya alat untuk mewujudkan suatu hasil, tapi juga

merupakan dampak perilaku itu sendiri yaitu produk dari upaya mental dan psikis yang diterapkan pada tugas, dan dapat dinilai terpisah dari hasil. Gagasan ini menekankan kinerja serentak sebagai perilaku dan hasil kerja atas pelaksanaan suatu tugas.

Menurut Purwanto (1995: 138) tugas utama guru adalah mengajarkan macam-macam ilmu pengetahuan, melatih ketrampilan-ketrampilan, dan mendidik para peserta didik di sekolah. Menurut Hazkew dan McLendon (Hamzah B. Uno, 2007: 15) guru adalah orang yang profesional dalam mengorganisasi atau mengelola kelas. Menurut Moh. Uzer Usman (2008: 6-7) ada tiga tugas guru yang utama yaitu 1) Sebagai profesi meliputi; tugas mendidik yaitu meneruskan dan mengembangkan dalam diri peserta didik nilai-nilai hidup sosial masyarakat; tugas mengajar yaitu meneruskan dan mengembangkan ketrampilan dalam diri peserta didik. 2) Tugas guru di sekolah dalam bidang kemanusiaan adalah menjadi orang tua kedua bagi peserta didiknya. Sebagai orang tua di sekolah, guru harus mampu menjadi panutan dan teladan bagi para peserta didik, guru harus mampu mendorong dan membangkitkan motivasi belajar dalam diri peserta didik. 3) Tugas guru dalam bidang kemasyarakatan adalah mencerdaskan kehidupan masyarakat.

Andrew F. Sikula dalam Hasibuan (2005: 87) juga menyatakan penilaian kinerja adalah evaluasi yang sistematis terhadap pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan dan ditujukan untuk pengembangan. Dale Yoder dalam Hasibuan (2005: 90) mendefinisikan penilaian kinerja merupakan prosedur yang formal

dilakukan di dalam organisasi untuk mengevaluasi pegawai dan sumbangan serta kepentingan bagi pegawai.

Dari berbagai pengertian tentang kinerja di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil atau taraf kesuksesan yang dicapai seseorang dalam bidang pekerjaannya menurut kriteria tertentu dan dievaluasi oleh orang-orang tertentu terutama atasan pegawai yang bersangkutan.

Berdasarkan uraian tentang kinerja dan kinerja guru tampak bahwa kinerja seorang guru berkaitan erat dengan kemampuannya menjalankan tugasnya sebagai guru secara profesional. Jadi kinerja guru merupakan keseluruhan perilaku dan hasil kerja yang ditunjukkan guru dalam melaksanakan tugas utamanya mendidik, mengajarkan, melatih, memberi teladan, membangkitkan motivasi belajar para peserta didik dalam pengorganisasian dan pengelolaan kelas secara profesional melalui fungsi kemampuan dan motivasi menjalankan tugas keguruannya secara profesional sesuai aturan dan standar yang berlaku.

3. Manajemen Kinerja Guru Dalam Sistem Organisasi Sekolah

Menurut Hamalik (2007: 45) manajemen organisasi membutuhkan suatu pendekatan sistem (*system approach*), termasuk organisasi sekolah. Dalam pendekatan ini organisasi sekolah dilihat sebagai suatu kesatuan yang saling berkait antara faktor input, proses, output, dampak, dan lingkungan dalam menjalankan fungsinya, termasuk pengelolaan kinerja guru. Menurut Rucky (2006: 6) manajemen kinerja berkaitan dengan usaha yang dilakukan pimpinan organisasi untuk merencanakan, mengarahkan dan mengendalikan prestasi karyawan. Jadi sekolah sebagai suatu organisasi pendidikan membutuhkan suatu

pendekatan sistem dalam merencanakan, mengarahkan dan mengendalikan prestasi guru di sekolah.

a. Konsep organisasi sekolah sebagai suatu sistem terbuka

Menurut Lunnenburg dan Ornstein (1999: 16) "*The conceptualization of the organization as an open system is one of the most important concepts of system theory. Presumably, all school organizations are open system.*" Maksud kutipan ini adalah konseptualisasi organisasi sebagai suatu sistem yang terbuka merupakan konsep yang paling penting dalam teori sistem. Semua organisasi sekolah dapat dikatakan merupakan sistem yang terbuka (*an open system*). Sebagai sebuah sistem yang terbuka, organisasi sekolah terdiri dari elemen masukan (*input*), proses transformasi, keluaran (*output*), dampak (*outcomes*), dan lingkungan eksternal (*environment*) yang saling terkait dan saling mempengaruhi serta mendorong dinamika sekolah sebagai suatu sistem pendidikan.

Selanjutnya Lunnenberg dan Ornstein (1999: 18) menambahkan bahwa elemen input meliputi dukungan finansial, personel, peran pemerintah pusat dan daerah, teori dan pengetahuan tentang pendidikan. Elemen proses meliputi struktur, budaya sekolah, kepemimpinan kepala sekolah, iklim komunikasi, kurikulum. Elemen output meliputi prestasi dan kemajuan siswa, kinerja guru, kepuasan kerja guru, sikap siswa terhadap sekolah, hubungan sekolah dengan *stakeholder* dan lingkungan eksternalnya. Dalam sistem tersebut tampak bahwa kinerja guru merupakan salah satu faktor dalam elemen output proses pendidikan yang dipengaruhi faktor-faktor input dan proses transformasi.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa dalam kerangka organisasi sekolah sebagai sistem yang terbuka memiliki 5 elemen dasar yaitu input, proses transformasi, output, dampak, dan lingkungan eksternal. Kinerja guru merupakan salah satu bagian dari elemen output yang saling berkaitan dengan elemen lainnya, seperti kompetensi guru (*input element*), kepemimpinan kepala sekolah (*transformation element*), dan iklim komunikasi (*transformation element*) untuk mewujudkan tujuan sekolah. Dalam keterkaitan tersebut, kualitas elemen input dan operasional organisasi (*transformation process*) mempengaruhi kinerja guru sebagai satu kesatuan yang saling berhubungan.

b. Konsep Manajemen Kinerja Guru

Kata manajemen berasal dari kata Bahasa Latin, yaitu *Manus* yang berarti tangan dan *Agere* yang berarti melakukan atau mengerjakan. Kata-kata ini digabung dan membentuk kata *managere* yang artinya menangani atau mengelola. Kata *managere* diterjemahkan ke dalam Bahasa Inggris yaitu kata kerja *to manage*, dan bentuk kata bendanya *management*. Orang yang melakukan kegiatan manajemen disebut manager (Husaini Usman, 2008: 4).

Menurut Surya Darma (2005: 2) konsep manajemen kinerja merupakan salah satu perkembangan yang penting dalam lingkup manajemen yang berfokus pada upaya meningkatkan kinerja SDM dalam organisasi. Menurut Armstrong dan Baron (Wibowo, 2008: 8) manajemen kinerja adalah pendekatan strategis dan terpadu untuk meraih sukses berkelanjutan pada organisasi dengan memperbaiki kinerja karyawan yang bekerja didalamnya dan dengan mengembangkan

kapabilitas tim dan kontribusi individu yang dilandasi pemahaman bersama dan pengelolaan kinerja menurut kerangka, tujuan, standar dan syarat-syarat yang telah disepakati. Jadi peningkatan kinerja membutuhkan suatu proses manajemen kinerja.

Sejalan dengan gagasan tersebut, Cornelius (2001: 143) menjelaskan,

Performance management provides a means of getting improved results from the organization, departments, work teams and individuals by understanding and managing performance within an agreed v geed overall framework. Performance management is ... a systematic approach to the achievement of organizational objectives by providing an interconnected set of goals which link at organizational, departmental, work team, and individual levels.

Maksud kutipan ini adalah manajemen kinerja merupakan suatu alat untuk meningkatkan hasil-hasil dalam organisasi secara keseluruhan, dalam departemen-departemen, dalam kerja tim, dan individu-individu melalui pemahaman dan pengelolaan kinerja berdasarkan kesepakatan bersama dalam seluruh jaringan kerja. Manajemen kinerja merupakan suatu pendekatan yang sistematis untuk meraih tujuan-tujuan organisasi melalui keterkaitan serangkaian tujuan dasar yang mengikat setiap level dalam organisasi.

Menurut Bacal (2001: 4-5) manajemen kinerja merupakan proses komunikasi yang dilakukan secara berkesinambungan dalam kemitraan antara karyawan dengan atasan langsungnya. Proses komunikasi ini meliputi kegiatan membangun harapan yang jelas serta pemahaman mengenai pekerjaan yang akan dilakukan. Proses komunikasi tersebut dilaksanakan dalam suatu sistem dan semua sub-sistem dalam organisasi harus diikutsertakan, agar manajemen kinerja tersebut dapat memberikan nilai tambah bagi organisasi, manajer, dan karyawan.

Surya Darma (2005: 1-2) menambahkan,

Manajemen kinerja adalah suatu proses yang dirancang untuk meningkatkan kinerja organisasi, kelompok, dan individu yang digerakan oleh para manajer. Pada dasarnya manajemen kinerja adalah suatu proses yang dilaksanakan secara sinergi antara manajer, individu, dan kelompok terhadap suatu pekerjaan di dalam organisasi. Proses ini didasarkan pada prinsip manajemen berdasarkan sasaran (*management by objectives*) yaitu pada kesepakatan tentang sasaran, persyaratan pengetahuan, keahlian, kompetensi, rencana kerja, dan pengembangan.

Menurut Jones, Jenkin, lord (2006: 76) manajemen kinerja di sekolah dikembangkan sebagai sebuah proses berkesinambungan (*ongoing process*) yang ditujukan pada perbaikan kinerja para guru melalui merumuskan tujuan-tujuan strategik ke dalam target-target yang spesifik, mengelola proses kinerja secara sistematis, dan mendukung kinerja dan pengembangan staf. Proses tersebut membutuhkan komunikasi yang jelas dan terbuka antara kepala sekolah dan para guru.

Jadi manajemen kinerja guru pada organisasi sekolah merupakan usaha sistematis mengelola kinerja para guru dengan tujuan meningkatkan kinerjanya baik secara individu maupun kelompok dan meningkatkan kinerja organisasi sekolah secara keseluruhan sebagai suatu sistem yang padu. Selain itu manajemen kinerja guru di sekolah juga merupakan proses yang mengutamakan komunikasi yang terbuka dan dalam relasi kemitraan antara kepala sekolah sebagai pimpinan dan para guru sebagai staf pendidik profesional. Komunikasi tersebut dilaksanakan melalui kepemimpinan dalam menetapkan tujuan pendidikan, rencana kerja, memberi umpan balik, penilaian kinerja dan pengembangan sekolah.

c. Ruang Lingkup Manajemen Kinerja Guru

Menurut Wibowo (2008: 18) ruang lingkup manajemen kinerja meliputi; a) Analisis tujuan unit kerja dan memastikan bahwa terdapat hubungan dengan tujuan organisasi secara menyeluruh. b) Analisis keterampilan pekerja dan memastikan kesesuaiannya dengan pembagian tugas dalam rangka mencapai tujuan unit kerja. c) mengomunikasikan dengan jelas tujuan dan harapan kinerja setiap pekerja dan memastikan kesepakatan atas tujuan dan harapan tersebut. d) memperkenalkan model kinerja yang baik dan mengenal di mana kinerja yang masih harus diperbaiki serta memberi dukungan bagi pekerja untuk selalu memperbaiki kinerjanya.

Menurut Jones, Jenkin, Lord (2006: 77-80) cakupan kegiatan manajemen kinerja meliputi; 1) tahap perencanaan yaitu membuat kesepakatan bersama setiap guru tentang tujuan dari setiap peran yang dipercayakan kepadanya, hasil-hasil utama yang diharapkan. Menentukan kemampuan-kemampuan dasar yang harus dimiliki oleh guru, menentukan tindakan-tindakan yang perlu dan tahapannya untuk meningkatkan kinerja guru menentukan sumber daya yang diperlukan untuk mendukung suatu kegiatan yaitu dengan menganalisa pengetahuan dan kemampuan guru (kompetensi guru) dan memastikan kesesuaian dengan pemberian tugas mengajar Para peserta didik dalam rangka mewujudkan tujuan instruksional mata pelajaran, institusional sekolah, dan tujuan pendidikan nasional. Menetapkan target waktu untuk meraih suatu perubahan yang diharapkan. 2) tahap monitoring, yaitu memberi dukungan secara berkesinambungan melalui pemantauan kemajuan dan komitmen para guru dalam

melaksanakan kegiatan yang telah disepakati. Monitoring dapat dilaksanakan melalui kegiatan observasi pembelajaran di kelas, diskusi formal dan informal bersama para guru, memeriksa perencanaan individual setiap guru, dan melakukan analisis atas hasil tes yang dilakukan oleh guru. 3) tahap evaluasi yaitu membuat kesepakatan bersama guru tentang waktu evaluasi. Para guru dan kepala sekolah harus memberi perhatian penuh dan waktu yang cukup luas dalam melakukan evaluasi. Evaluasi bertolak dari hasil evaluasi diri setiap guru untuk menemukan kekuatan, kelemahan, peluang, dan masalah yang dihadapi guru.

Berdasarkan uraian tersebut, ruang lingkup manajemen kinerja guru, meliputi upaya membangun kesepakatan antara kepala sekolah dan guru tentang peran guru untuk meraih tujuan sekolah, kemampuan-kemampuan yang harus ditunjukkan guru dalam tugasnya, dan harapan-harapan sekolah terhadap kinerja guru. Kesepakatan tersebut dilaksanakan melalui tahap perencanaan, tahap monitoring, dan tahap evaluasi kinerja.

d. Model-Model Manajemen Kinerja

Wibowo (2008: 22-28) menjelaskan beberapa model manajemen kinerja,

- a) *Model Deming*, menggambarkan pelaksanaan manajemen kinerja sebagai suatu keseluruhan proses yang meliputi penyusunan rencana, melakukan tindakan pelaksanaan, memonitor jalannya proses dan hasilnya, serta melakukan review atau tinjauan kembali atas semua proses untuk mengetahui tingkat kemajuan yang telah dicapai dan upaya perbaikan kinerja yang masih kurang sesuai rencana. *Model Deming* berlangsung dalam suatu siklus proses manajemen kinerja untuk mencapai kemajuan yang berkesinambungan.

- b) *Model Torrington dan Hall*, menggambarkan pelaksanaan manajemen kinerja dalam 4 tahap yaitu merumuskan harapan-harapan atas kinerja, menentukan dukungan agar kinerja dapat mewujudkan tujuan, melakukan peninjauan dan penilaian kinerja selama proses pelaksanaan, dan mengelola standar kinerja untuk mendukung pencapaian tujuan secara efektif.
- c) *Model Costello*, menggambarkan manajemen kinerja dalam bentuk siklus yang diawali dengan perencanaan, selanjutnya pelaksanaan, monitoring, dan *review*. Pencapaian kemajuan dilaksanakan melalui proses pelatihan (*coaching*) dan *review* secara berkala dalam setiap tahapan proses manajemen kinerja.
- d) *Model Armstrong dan Baron*, menggambarkan proses manajemen kinerja sebagai serangkaian aktivitas yang dilakukan secara berurutan agar dapat mencapai hasil yang diharapkan. Rangkaian aktivitas tersebut diawali dengan perumusan misi dan tujuan strategis organisasi sebagai pemberi arah atas semua aktivitas. Selanjutnya dirumuskan rencana dan tujuan setiap kegiatan, kesepakatan (*contract*) kinerja dan pengembangannya, rencana kinerja dan pengembangannya, tindakan kerja dan pengembangannya, monitoring dan umpan balik berkelanjutan, *review* formal dan umpan baliknya, dan penilaian kinerja secara menyeluruh.

Model-model manajemen kinerja tersebut menawarkan proses perencanaan yang dimulai dari perumusan misi dan tujuan strategis sekolah, tujuan dan sasaran kegiatan-kegiatan kurikuler dan ekstra-kurikuler, kontrak kinerja antara para guru, kepala sekolah, dan *stakeholder* lainnya, pelaksanaan kinerja yang disertai *review*

dan pelatihan (*coaching*) berkesinambungan, monitoring dan umpan balik, serta penilaian menyeluruh yang melibatkan standar kinerja tertentu untuk menjaga kualitas proses pembelajaran yang dilaksanakan para guru. Model-model manajemen kinerja tersebut diterapkan secara selektif pada setiap organisasi termasuk sekolah. Setiap sekolah sesuai situasi dan kondisinya menentukan langkah-langkah dalam melaksanakan suatu model manajemen kinerja.

4. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Menurut Siagian, 2002: 16-17) produktifitas kerja dan prestasi kerja antara satu karyawan dengan karyawan lainnya dalam satu kelompok berbeda-beda. Walaupun karyawan-karyawan bekerja pada tempat yang sama namun produktifitas mereka tidaklah sama. Ada yang bersikap minimalis dan sudah puas jika melakukan tugasnya dengan hasil yang sekedar memenuhi standar minimal. Demikian pun dalam organisasi sekolah terdapat perbedaan produktifitas dan prestasi kerja antara guru yang satu dengan guru lainnya meskipun mereka bekerja pada sekolah yang sama. Hal ini menunjukkan adanya perbedaan tingkat kinerja guru.

Menurut Gibson, et al, (2003: 90) perbedaan tingkat kinerja disebabkan oleh berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja individu dalam organisasi. Gibson, et al, menegaskan, "*...,an employee's behavior is complex because it's affected by a number of environmental variables and many different individual factors, experiences, and events.*" Maksud kutipan ini adalah perilaku seorang karyawan merupakan hal yang kompleks sebab hal itu dipengaruhi oleh sejumlah variabel lingkungan dan banyak faktor perbedaan antara individu, pengalaman, dan

peristiwa. Selanjutnya Gibson membedakan pengaruh faktor lingkungan; 1) kerja, seperti desain pekerjaan (*job desingn*), struktur organisasi (*organizational structure*), kebijakan dan peraturan organisasi (*policies and rules*); 2) non kerja, seperti keluarga (*family*), kondisi ekonomi (*economics*). Faktor perbedaan individu, seperti kemampuan dan keterampilan (*abilities and skill*), gender dan ras (*gender and races*), latar belakang keluarga (*family background*). Faktor perbedaan psikologis, seperti kepribadian (*persolanity*), persepsi (*perception*), sikap (*attitudes*), dan kemampuan belajar (*learning capacity*) yang dapat mempengaruhi perilaku karyawan dan menghasilkan perbedaan kinerja antara setiap karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut, kinerja individu dalam organisasi dipengaruhi oleh berbagai macam faktor yaitu dari dalam diri individu itu sendiri (*internal*) terutama kemampuan atau kompetensi individu, dari faktor organisasional terutama kepemimpinan organisasi, dan dari faktor psikologis organisasi terutama persepsi anggota tentang karakteristik organisasi atau iklim organisasi. Dalam organisasi sekolah, kinerja guru dipengaruhi oleh faktor dari dalam diri guru itu sendiri yaitu pengetahuan dan kemampuannya atau kompetensinya sebagai guru profesional, faktor organisasional terutama faktor kepemimpinan kepala sekolah dalam sistem manajemen kinerja guru, dan faktor psikologis organisasi terutama pesepsi guru tentang karakteristik sekolah atau iklim sekolah.

5. Pengukuran Kinerja Guru

Menurut Wibowo (2008: 325-326) pengukuran kinerja secara umum meliputi klasifikasi berikut; 1) produktifitas yaitu antara input atau sumber daya yang

digunakan dengan nilai output yang dihasilkan dalam suatu proses; 2) kualitas yaitu tingkat kepuasan pelanggan; 3) ketepatan waktu yaitu mengukur apakah orang melakukan apa yang dikatakan atau ukuran kesesuaian target waktu yang ditetapkan dalam menghasilkan output; 4) *circle time* yaitu jumlah waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan sesuatu; 5) pemanfaatan sumber daya yaitu mengukur sumber daya yang digunakan dengan sumber daya yang tersedia; 6) biaya yaitu mengukur *income* dibandingkan dengan pengeluaran.

Menurut Husaini Usman (2008: 458) ada 5 faktor yang menjadi kriteria paling populer dalam membahas penilaian kerja yaitu 1) kualitas pekerjaan; meliputi akurasi, ketelitian, penampilan, dan penerimaan keluaran. 2) kuantitas pekerjaan, meliputi; volume keluaran dan kontribusi. 3) supervisi yang diperlukan, meliputi; saran, arahan, dan perbaikan. 4) kehadiran, meliputi; regulasi, dapat dipercaya/diandalkan dan ketepatan waktu. 5) konservasi, meliputi; pencegahan pemborosan, kerusakan dan pemeliharaan peralatan. Aspek-aspek kinerja ini dapat dijadikan landasan ukuran dalam mengadakan pengkajian tingkat kinerja seseorang.

Berdasarkan uraian tersebut disimpulkan bahwa kinerja secara umum dapat diukur menurut bermacam-macam aspek kualitas kerja, kuantitas kerja, ketetapan waktu pelaksanaan, biaya, inisiatif, pengetahuan dan kemampuan bekerja atau kompetensi, perencanaan kerja, komunikasi, supervisi, kehadiran, dan konservasi. Penentuan aspek pengukuran dilakukan dengan menihat relevansi, signifikansi, dan cakupan yang komprehensif terhadap kinerja. Dalam konteks kinerja guru, antara

lain kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu pelaksanaan, kehadiran dan inisiatif.

Permendiknas nomor 41 tahun 2007 mengatur tentang standar formal proses pembelajaran di sekolah. Standar proses tersebut meliputi perencanaan proses pembelajaran, pelaksanaan proses pembelajaran, penilaian hasil pembelajaran, dan pengawasan proses pembelajaran untuk terlaksananya proses pembelajaran yang efektif dan efisien. Kinerja guru yang meliputi aspek kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu pelaksanaan, kehadiran, dan inisiatif dalam pembelajaran mengacu pada ketentuan standar proses formal pembelajaran tersebut.

Menurut Moh. Uzer Usman (2008: 17-19) kualitas kerja guru ditunjukkan dalam pelaksanaan dan penyelesaian tugas keguruan secara profesional sesuai prosedur yang berlaku dan mencapai target dalam tujuan pembelajaran. Perencanaan dan prosedur tersebut meliputi; 1) mengkaji tujuan pendidikan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional dalam pembuatan silabus dan RPP yang harus yang harus disetujui dan disahkan oleh kepala sekolah sebelum diterapkan di kelas bersama siswa. Silabus sebagai acuan pengembangan RPP memuat identitas mata pelajaran atau tema pelajaran, SK, KD, materi pembelajaran, kegiatan pembelajaran, indikator pencapaian kompetensi, penilaian, alokasi waktu, dan sumber belajar. Silabus dikembangkan berdasarkan Standar Isi (SI) dan Standar Kompetensi lulusan (SKL), serta panduan penyusunan Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP); 2) mengkaji dan menerapkan prinsip-prinsip belajar mengajar dalam proses pembelajaran di kelas sesuai dengan apa yang telah direncanakan dan tertulis dalam silabus dan RPP; 3) butir-butir soal dalam evaluasi

formatif dan submatif siswa sesuai dengan kisi-kisi evaluasi yang telah dibuat validasi atas butir-butir soal tersebut; 4) semua siswa mencapai kriteria ketuntasan minimal yang ditetapkan sekolah.

Kuantitas kerja ditentukan dalam berapa banyak pekerjaan yang tertulis dalam perencanaan kerja dapat disesuaikan sesuai ketentuan dalam Standar Proses (Permendiknas no. 41 tahun 2007). Pekerjaan tersebut antara lain 1) Menyesuaikan naskah desain silabus secara lengkap sebelum memasuki tahun pelajaran yang baru. 2) Menyesuaikan naskah RPP sesuai jumlah Standar Kompetensi dan Kompetensi Dasar dalam satu tahun pelajaran. 3) Dalam seminggu melaksanakan paling kurang 24 jam pelajaran. Ketetapan waktu pelaksanaan ditunjukkan dalam kesesuaian alokasi waktu pelaksanaan dalam perencanaan dan penggunaannya dalam pelaksanaan. Hal ini antara lain tampak dalam, 1) memulai dan mengakhiri pembelajaran setiap hari pada waktunya. 2) menyesuaikan setiap pokok bahasan dalam pembelajarn sesuai alokasi waktu yang telah direncanakan setiap semester, 3) Melakukan evaluasi formatif dan submatif sesuai jadwal yang ditetapkan sekolah pada awal tahun pelajaran.

Kehadiran ditunjukkan dalam partisipasi aktif dalam setiap kegiatan sekolah. Hal ini antara lain tampak dalam, 1) menghadiri dan mengisi dengan kegiatan pembelajaran setiap jam pelajaran sesuai jadwal pelajaran harian, 2) menghindari dan berpartisipasi aktif dalam setiap pertemuan para guru di sekolah. 3) menghadiri dan berpartisipasi aktif dalam kegiatan pelatihan atau diskusi para guru yang dilaksanakan di sekolah. Inisiatif ditunjukkan dalam memberikan waktu dan tenaga dengan rela untuk menyelesaikan suatu tugas di luar jam

sekolah. Hal ini tampak antara lain dalam, 1) menyelesaikan tugas sekolah sampai tuntas meskipun di luar jam sekolah atas kemauan sendiri, 2) menggunakan hasil evaluasi pembelajaran untuk memperbaiki proses pembelajaran secara kreatif.

C. Penelitian Yang Relevan

1) Penelitian mengenai pembinaan sekolah dan iklim sekolah terhadap kinerja guru telah banyak dilakukan oleh peneliti sebelumnya, diantaranya yang dilakukan oleh Kose (2009) yang meneliti tentang “*The Principal’s Role in Professional Development for Social Justice An Empirically-Based Transformative Framework*”. Penelitian ini melibatkan 40 orang kepala sekolah dan guru dengan menggunakan teknik wawancara. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa ada lima faktor yang berkaitan dengan peran kepala sekolah dalam mengoptimalkan pembelajaran yang profesional, yaitu: *transformative visionary, transformative learning leader, transformative structural leader, transformative cultural leader, and transformative political leader*.

2) Penelitian yang dilakukan oleh Mutamimah Retno Utami (2006) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Iklim Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 8 Semarang. Program Sarjana Pendidikan Ekonomi Universitas Negeri Semarang, 2006. Menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan kepemimpinan kepala sekolah dan iklim sekolah terhadap kinerja guru baik secara parsial yang dibuktikan dari hasil uji t yang memperoleh t hitung yang memiliki signifikansi lebih kecil dari 0,05 maupun secara simultan yang dibuktikan dari uji F yang memperoleh F hitung yang memiliki signifikansi kurang

dari 0,05. Berdasarkan persamaan regresi yang diperoleh dimana koefisien regresi bertanda positif maka dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh positif antara kepemimpinan kepala sekolah dan iklim sekolah terhadap kinerja guru dengan besarnya pengaruh secara simultan adalah 68,3%. Besarnya pengaruh secara parsial antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru adalah 27,1% dan besarnya pengaruh antara iklim sekolah terhadap kinerja guru adalah 17,2%.

3) Penelitian yang dilakukan Fredrikus Djelahu Maigahoaku dengan judul Sumbangan Kepemimpinan Kepala Sekolah, Iklim Sekolah, dan Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru SMA di Kabupaten Manggarai. Yogyakarta: Tesis Program Pascasarjana, Universitas Negeri Yogyakarta, 2010

Hasil penelitian membuktikan: (1) terdapat sumbangan yang signifikan dari kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru sebesar 5,6% ($F = 13,298$, $p < 0,000$); (2) terdapat sumbangan yang signifikan dari iklim sekolah terhadap kinerja guru sebesar 18,5% ($F = 47,960$, $p < 0,000$); (3) terdapat sumbangan yang signifikan dari kompetensi guru terhadap kinerja guru sebesar 37,9% ($F = 127,349$, $p < 0,000$); (4) terdapat sumbangan yang signifikan dari kepemimpinan kepala sekolah, iklim sekolah, dan kompetensi guru secara bersama terhadap kinerja guru sebesar 40,5%, ($F = 47,898$, $p < 0,000$). Hal ini berarti jika kepemimpinan kepala sekolah, iklim sekolah dan kompetensi guru ditingkatkan kualitasnya, maka akan berkontribusi positif terhadap kinerja guru SMA di Kabupaten Manggarai.

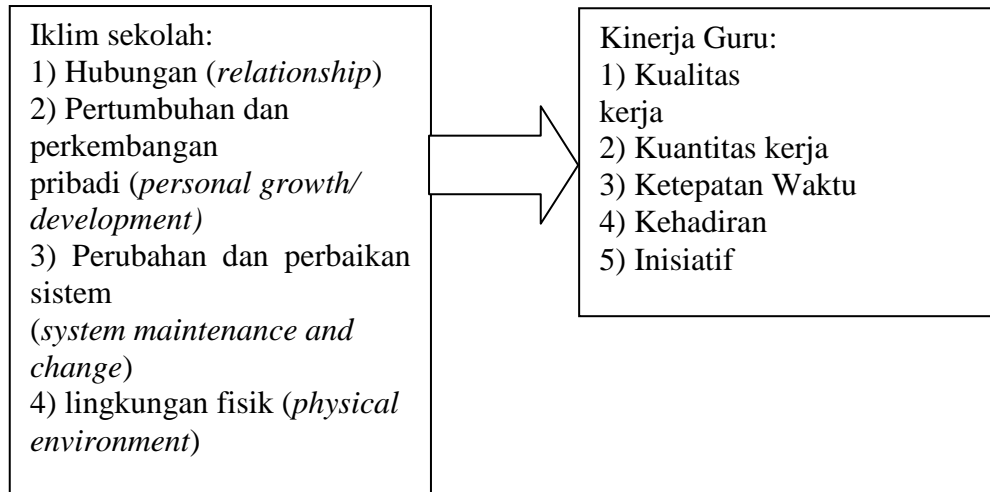
D. Kerangka Berpikir

Pendidikan yang berkualitas merupakan pondasi untuk mencetak sumber daya manusia yang sesuai dengan perkembangan masyarakat dan kebutuhan pembangunan. Karakteristik lulusan yang baik mensyaratkan proses belajar mengajar yang baik. Oleh karena itu dibutuhkan tenaga pendidik (guru) profesional yang bekerja dengan kinerja yang tinggi. Guru memiliki tugas sebagai pengajar yang melakukan transfer pengetahuan. Selain itu, guru juga sebagai pendidik yang melakukan transfer nilai-nilai sekaligus sebagai pembimbing yang memberikan pengarahan dan menuntun siswa dalam belajar. Untuk itu guru harus berperan aktif dan menempatkan kedudukannya sebagai tenaga profesional, yang bekerja dengan kinerja yang tinggi.

Kinerja guru akan menjadi optimal, bila diintegrasikan dengan komponen sekolah, baik kepala sekolah, iklim sekolah, guru, dan karyawan maupun anak didik. Untuk mencapai kinerja guru yang baik, dibutuhkan iklim sekolah yang kondusif. Iklim sekolah yang kondusif nantinya akan berpengaruh terhadap pencapaian kinerja guru yang baik.

Iklim sekolah merupakan bagian dari lingkungan belajar yang akan mempengaruhi kepribadian dan tingkah laku seseorang, sebab dalam melaksanakan tugas sekolahnya seorang siswa akan selalu berinteraksi dengan lingkungan belajarnya. Iklim sekolah yang kondusif dapat dilihat dari hubungan, pertumbuhan dan perkembangan pribadi, perubahan dan perbaikan sistem, dan lingkungan fisik. Kinerja guru juga dipengaruhi oleh iklim sekolah. Agar di sekolah tercipta guru yang berkarakter baik, disyaratkan harus ada iklim kerja

yang kondusif yang memungkinkan para guru bekerja secara profesional, tenang dan penuh konsentrasi. Berdasarkan uraian tersebut di atas, kerangka berpikir dalam penelitian ini dapat diskemakan sebagai berikut:



Gambar 1. Skema Keterkaitan Antar Variabel

D. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul. (Arikunto 1998: 67). Dari uraian di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah: “Ada pengaruh yang signifikan antara iklim sekolah terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Magelang”, semakin baik iklim sekolah, maka semakin tinggi pula kinerja guru tersebut.

BAB III METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Menurut Suharsimi Arikunto (2006: 108), penentuan pendekatan penelitian banyak dipengaruhi oleh jenis dan banyaknya variabel serta beberapa faktor yaitu tujuan penelitian, waktu penelitian, dana yang tersedia, tersedianya subjek penelitian, dan minat atau selera peneliti. Selain itu pemilihan pendekatan juga dipengaruhi oleh jenis data, keterbatasan peneliti, dan kemampuan peneliti.

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian yang bersifat deskriptif kuantitatif, yaitu berusaha untuk menggambarkan dan menafsirkan data mengenai kondisi iklim sekolah yang berimplikasi pada kinerja guru di SMK Negeri 1 Magelang dan data-data yang diperoleh berupa angka-angka lalu dalam pengolahan datanya menggunakan metode statistik.

Penelitian ini mengungkap data yang ada tanpa memberikan perlakuan atau manipulasi data terhadap variabel yang diteliti, sehingga termasuk penelitian *ex-post facto*. Hal ini sesuai dengan pendapat Sugiyono, (2007: 3) yang mengemukakan bahwa penelitian *ex-post facto* adalah penelitian yang dilakukan untuk meneliti peristiwa yang telah terjadi dan kemudian berjalan ke belakang melalui data tersebut untuk menentukan sebab-sebab yang mungkin atas peristiwa yang diteliti.

Penelitian ini mengungkap fakta berdasarkan pengukuran terhadap data yang telah ada di SMK Negeri 1 Magelang. Analisa dalam penelitian ini menggunakan

analisa kuantitatif yaitu menggunakan angka-angka untuk menyimpulkan hasil penelitian.

B. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi Penelitian

Menurut Hadari Nawawi (2005: 141) populasi adalah keseluruhan subyek penelitian yang dapat terdiri dari manusia, benda-benda, hewan, tumbuh-tumbuhan, gejala-gejala, nilai tes atau peristiwa-peristiwa sebagai sumber data yang memiliki karakteristik tertentu. Menurut Suharsimi Arikunto (2005: 108) populasi penelitian adalah keseluruhan subyek penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah semua guru Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri 1 Magelang. Adapun jumlah guru pada masing-masing jurusan yang dijadikan anggota populasi adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Besar Populasi Penelitian

No	Pendidikan	Jumlah Guru	P	L
1	S2	11	3	8
2	S1	161	55	106
3	D3	4	1	3
Jumlah		176	59	117

Ket: P = Perempuan

L = Laki laki

2. Sampel Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian sampel karena tidak semua populasi dalam penelitian dijadikan sumber data, tetapi hanya sebagian dari anggota populasi. Hal tersebut sesuai dengan pendapat Suharsimi Arikunto (2005: 109) yang menyatakan bahwa sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti.

Dinamakan sampel apabila bermaksud untuk menggeneralisasikan hasil penelitian yang diteliti.

Dalam penelitian ini pengambilan sampel menggunakan teknik *Stratified proportional random sampling*. *Stratified proportional random sampling* adalah teknik sampling untuk memperoleh sampel yang representatif, pengambilan subyek dari setiap strata atau setiap wilayah ditentukan seimbang dan sebanding dengan banyaknya subyek dalam masing-masing strata atau wilayah (Suharsimi Arikunto, 2005: 116). Dalam penelitian ini setiap wilayah jumlah sampel ditentukan seimbang dan masing-masing individu dalam populasi mempunyai kesempatan yang sama untuk dipilih menjadi anggota sampel.

Selanjutnya perlu ditentukan ukuran sampel. Peneliti menentukan ukuran sampel penelitian ini dengan menggunakan tabel yang dikembangkan oleh Herry King (Sugiyono, 2007: 128-129). Berdasarkan tabel ukuran sampel tersebut maka jumlah minimal sampel yang akan diteliti dari populasi yang berjumlah 176 orang guru, dengan taraf kesalahan 5%, berarti taraf kepercayaan 95% sehingga faktor pengalinya berjumlah 117 orang guru. Hasil perhitungan ini didasarkan dari interpolasi perhitungan jumlah populasi antara 170 dan 180, dihiung rata-rata antara 180 dan 170 diketahui 116,5 guru kemudian dibulatkan menjadi 117 guru. Namun mengingat data populasi berstrata secara proportional, maka penghitungan jumlah sampel setiap strata dalam populasi mesti ditentukan lagi sesuai strata dengan bantuan rumus alokasi proportional (Sugiyono, 2007: 73)

Dengan rumus,

$$n_i = \frac{N_i \cdot n}{N}$$

Keterangan :

n_i = Jumlah sampel menurut stratum

n = Jumlah sampel seluruhnya

N_i = Jumlah populasi menurut stratum

N = Jumlah populasi seluruhnya

Berdasarkan perhitungan rumus tersebut maka diperoleh jumlah sampel yang akan diambil dari masing-masing sekolah sebagai berikut:

Tabel 2. Besar Sampel Penelitian

No	Pendidikan	Populasi			Sampel		
		Jumlah Guru	P	L	Jumlah Guru	P	L
1	S2	11	3	8	7	4	3
2	S1	161	55	106	107	53	54
3	D3	4	1	3	3	1	2
Jumlah		176	59	117	117	58	59

Keterangan : P = Perempuan

L = Laki laki

C. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Magelang pada bulan Maret tahun 2012. Alasan pemilihan tempat penelitian ini karena SMK N 1 Magelang menurut saya mempunyai iklim sekolah yang baik.

D. Teknik Pengumpulan Data

Menurut Suharsimi Arikunto (2005: 134), teknik/metode pengumpulan data adalah cara-cara yang dapat digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data. Menurut Sugiyono (2007: 224), teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data.

1. Metode kuisisioner

Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan adalah angket atau kuesioner, dengan harapan responden akan dapat langsung menuangkan jawabannya ke dalam item-item kuesioner sesuai dengan keadaan yang sebenarnya. Untuk memudahkan responden dalam menjawab item-item angket maka dalam penelitian ini digunakan angket dengan tipe pilihan empat alternatif jawaban, sehingga responden tinggal memilih jawaban yang sesuai dengan pendapat atau keyakinan dirinya. Angket atau kuesioner diberikan kepada guru Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri 1 Magelang untuk mengetahui tentang data iklim sekolah terhadap kinerja guru.

Metode ini digunakan untuk mengungkap data dari variabel iklim sekolah dan variabel kinerja guru. Sebelum menyusun angket terlebih dahulu membuat konsep alat ukur yang sesuai dengan penelitian yang akan dilaksanakan. Konsep ini berbentuk kisi-kisi instrumen yang dijabarkan ke dalam indikator disesuaikan dengan tujuan yang hendak dicapai. Masing-masing indikator diwakili satu atau beberapa butir pertanyaan sebagai alat ukurnya.

2. *Interviu (interview)*

Interviu atau sering juga disebut wawancara atau kuisisioner lisan, adalah sebuah dialog yang dilakukan oleh pewawancara (*interviewer*) untuk memperoleh informasi dari terwawancara (*interviewee*) (Suharsimi Arikunto, 2010:198).

Dalam metode ini peneliti menggunakan metode interviu tidak teratur yaitu wawancara yang bebas di mana peneliti tidak menggunakan pedoman wawancara yang telah tersusun secara sistematis dan lengkap untuk menggumpulkan datanya. Pedoman wawancara yang digunakan hanya berupa garis-garis besar

permasalahan yang akan ditanyakan (Sugiyono, 2007: 197). Wawancara ini ditujukan kepada kepala sekolah untuk mengetahui keadaan iklim sekolah serta keadaan kinerja guru yang nantinya dijadikan kroscek antara hasil metode angket dengan metode wawancara, apakah sesuai atau tidak.

3. Observasi

Observasi sebagai teknik pengumpulan yang mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain, yaitu wawancara dan angket. Kalau wawancara dan angket selalu berkomunikasi dengan orang, maka observasi tidak terbatas pada orang, tetapi juga obyek-obyek alam yang lain (Sugiyono, 2007: 203). Sutrisnio Hadi (1988:220) mengemukakan bahwa, observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Dua diantaranya yang terpenting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan

Teknik pengumpulan data ini digunakan bila penelitian berkenaan dengan perilaku manusia, proses kerja, gejala-gejala alam dan bila responden yang diamati tidak terlalu besar. Metode ini digunakan untuk mengetahui kondisi lingkungan sekolah.

4. Dokumentasi

Dokumentasi adalah mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, legger, prasasti, notulen rapat, agenda dan sebagainya. (Suharsimi Arikunto, 2010 : 201). Metode ini digunakan untuk mengetahui jumlah guru di SMK Negeri 1 Magelang yang akan digunakan untuk populasi penelitian.

1. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah alat bantu yang dipilih dan digunakan oleh peneliti dalam kegiatannya mengumpulkan agar kegiatan tersebut menjadi sistematis dan dipermudah olehnya (Suharsimi Arikunto, 2005: 101). Menurut Sugiyono (2007: 102), instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati, yang secara spesifik fenomena itu adalah variabel penelitian. Instrumen yang baik adalah alat yang sudah diuji dan mampu mengambil data sesuai dengan tujuan penelitian. Sesuai dengan teknik pengumpulan data dalam penelitian ini, instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket.

Angket yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan angket tertutup karena responden tinggal memilih jawaban yang telah disediakan oleh peneliti. Hal ini sesuai dengan pendapat Riduwan (2007: 27) yang menyatakan bahwa angket tertutup (angket terstruktur) adalah angket yang disajikan dalam bentuk sedemikian rupa sehingga responden diminta untuk memilih satu jawaban yang sesuai dengan karakteristik dirinya dengan cara memberikan tanda silang (x) atau tanda *checlist* (✓).

Untuk mengungkap data dalam penelitian ini, instrumen disusun sesuai variabel yang ada. Menurut Suharsimi Arikunto (2006: 166), untuk membuat instrumen yang baik perlu ditempuh beberapa prosedur yaitu:

1. Melakukan perencanaan yang meliputi merumuskan tujuan, menentukan variabel, kategorisasi variabel.
2. Menulis butir soal atau item kuesioner, menyusun skala pengukuran, dan menyusun pedoman instrumen.

3. Melakukan penyuntingan dengan melengkapi instrument dengan pedoman-pedoman pengisian.
4. Melakukan uji coba instrumen.
5. Melakukan analisa hasil uji coba instrumen, dengan menganalisa item, melihat pola jawaban, dan peninjauan saran-saran.
6. Melakukan revisi terhadap data yang diperoleh sewaktu melakukan uji coba.

2. Variabel Penelitian

Menurut Aswarni Sudjud (1989: 3) variabel penelitian merupakan suatu konsep atau konstruksi logis yang mendeskripsikan sebuah ciri khusus yang terdapat pada seluruh anggota tetapi ciri khusus ini bervariasi. Selain itu Sutrisno Hadi (1988: 224) menyatakan variabel penelitian juga dapat diartikan sebagai objek menjadi sasaran penelitian yang menunjukkan variasi nilai baik dalam jenis maupun tingkatnya.

Pendapat lain disampaikan oleh Suharsimi Arikunto (2005: 96) menjelaskan variabel adalah objek penelitian atau apa yang menjadi titik perhatian suatu penelitian. Berdasarkan uraian di atas, dapat diambil kesimpulan bahwa variabel penelitian adalah gejala yang dimiliki, ciri khusus dan bervariasi yang menjadi objek penelitian dan dapat diobservasikan atau diukur.

Variabel bebas adalah variabel yang menjadi sebab timbulnya atau berubahnya variabel terikat, sedangkan variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas (X) adalah iklim sekolah sedangkan kinerja guru sebagai variabel terikat (Y).

3. Definisi Operasional

Untuk menghindari pengertian yang berbeda terhadap istilah yang ada dalam judul penelitian ini, maka berikut dijelaskan definisi operasional pada masing-masing variabel baik variabel bebas maupun variabel terikat.

a. Iklim Sekolah

Iklim sekolah yaitu kondisi atau suasana di tempat kerja serta pengaruh dari luar yang meliputi pengaruh fisik, sosial dan intelektual yang dapat menunjang situasi interaksi belajar-mengajar untuk mencapai hasil interaksi yang optimal, yang meliputi aspek hubungan (*relationship*), aspek pertumbuhan dan perkembangan pribadi (*personal growth/ development*), aspek perubahan dan perbaikan sistem (*system maintence and change*), aspek lingkungan fisik (*physical environment*). Untuk mengukur iklim sekolah dalam penelitian ini, memuat aspek hubungan (*relationship*), aspek pertumbuhan dan perkembangan pribadi (*personal growth/ development*), aspek perubahan dan perbaikan sistem (*system maintence and change*), aspek lingkungan fisik (*physical environment*).

b. Kinerja Guru

Kinerja guru adalah hasil yang dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugas-tugas pembelajaran yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu dengan output yang dihasilkan tercermin baik kuantitas maupun kualitasnya. Untuk melihat kinerja guru diukur dengan melalui aspek kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, kehadiran, dan inisiatif.

4. Penyusunan kisi-kisi instrumen

Kisi-kisi instrumen menurut Suharsimi Arikunto (2006: 162), adalah sebuah tabel yang menunjukkan kaitan antara variabel yang diteliti dengan sumber data, darimana data akan diambil, metode yang digunakan dan instrument yang disusun. Penyusunan kisi-kisi dilakukan setelah mengetahui variabel penelitian. Langkahnya adalah dengan menjabarkan variabel menjadi sub atau bagian variabel.

Dalam penelitian ini penyusunan kisi-kisi instrumen iklim sekolah di SMK Negeri 1 Magelang dilakukan dengan langkah, yaitu: konsep diadopsi menurut pendapat Moos dan Arter dalam (Hadiyanto, 2004: 154). Instrumen yang digunakan untuk mengukur iklim sekolah dilihat dari, dimensi hubungan (*relationship*), Pertumbuhan dan perkembangan pribadi (*personal growth/development*), Perubahan dan perbaikan sistem (*system maintenance and change*) dan, lingkungan fisik (*physical environment*). Sedangkan kisi-kisi kinerja guru diadopsi dari (Wibowo, 2008:325-326; Husaini Usman, 2008:458; Gibson, 2003:90-91). Instrumen yang digunakan untuk mengukur kinerja guru dilihat dari, kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, kehadiran, dan inisiatif. Konsep yang telah disusun diajukan untuk divalidasi oleh dosen ahli validasi. Dosen A memberikan saran dan penyempurnaan pada beberapa bagian butir pernyataan instrumen iklim sekolah dan beberapa butir instrumen kinerja guru berupa pembenahan beberapa kalimat pernyataan pada iklim sekolah dan kinerja serta pengurangan butir pernyataan pada iklim sekolah dan kinerja guru, sedangkan Dosen B memberikan saran pada beberapa bagian butir instrumen

iklim sekolah berupa penambahan butir pernyataan tentang iklim sekolah. Selanjutnya dilakukan perbaikan ke pembimbing skripsi kemudian diberikan beberapa saran berupa perbaikan dan penyempurnaan butir pernyataan hingga tersusun kisi-kisi instrumen angket. Butir-butir pertanyaan dalam angket disusun berdasarkan indikator yang telah ditetapkan melalui ajusment dari dosen validasi dan dosen pembimbing. Alternatif jawaban disediakan dengan memberi tanda *checlist* (√) pada setiap alternatif jawaban yang dipilih. Variabel iklim sekolah terdiri dari 25 butir pertanyaan dan variabel kinerja guru terdiri dari 21 butir pertanyaan dengan skor jawaban tertinggi 4 dan skor terendah 1. Penyusunan pertanyaan berdasarkan pada kisi-kisi instrumen yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3. Kisi-kisi Instrumen Iklim Sekolah yang Kondusif

Variabel	Sub Variabel	Indikator	No. Item
Iklim Sekolah Moos dan Arter, dalam (Hadiyanto, 2004: 154)	1. Hubungan (<i>relationship</i>)	a. Dukungan siswa (<i>student support</i>), b. Afiliasi (<i>affiliation</i>), c. Keretakan (<i>disengagement</i>), d. Keintiman (<i>intimacy</i>), e. Kedekatan (<i>closeness</i>) dan f. Keterlibatan (<i>involvement</i>) antara kepala sekolah, guru dan peserta didik.	1, 2, 3, 4, 5, 6
	2. Pertumbuhan dan perkembangan pribadi (<i>personal growth/development</i>)	a. Minat profesional (<i>professional interest</i>), b. Halangan (<i>hindrance</i>), c. Kepercayaan (<i>thrust</i>), d. Standar prestasi (<i>achievement standard</i>) dan e. Orientasi pada tugas (<i>task orientation</i>).	7, 8, 9, 10, 11*, 12*
	3. Perubahan dan	a. Kebebasan staf (<i>staff</i>	13, 14*, 15,

	perbaikan sistem (<i>system maintenance and change</i>)	<i>freedom</i>), b. Partisipasi dalam pembuatan keputusan (<i>participatory decision making</i>), c. Inovasi (<i>innovation</i>), d. Tekanan kerja (<i>work pressure</i>), e. Kejelasan (<i>clarity</i>) dan f. Pengawasan (<i>control</i>).	16*, 17*, 18
	4. lingkungan fisik (<i>physical environment</i>)	a. Kelengkapan sumber (<i>resource adequacy</i>), dan b. Kenyamanan lingkungan (<i>physical comfort</i>) yang ada di sekolah.	19, 20, 21, 22, 23, 24, 25

Tabel 4. Kisi-kisi Instrumen Kinerja Guru

Variabel	Sub variabel	Indikator	No. Item
Kinerja Guru (Wibowo,2008:325-326; Husaini Usman 2008:458; Gibson, 2003:90-91)	1. Kualitas kerja	a. Desain silabus dan semua desain RPP telah mendapat persetujuan dan disyahkan kepala sekolah sebelum diterapkan dalam pembelajaran.	26, 27
		b. Pelaksanaan pembelajaran sesuai yang tertulis dalam silabus dan RPP	28, 29
		c. Desain kisi-kisi soal telah mendapat persetujuan dan disyahkan kepala sekolah.	30, 31
		d. Semua siswa mencapai Kriteria Kelulusan Minimal (KKM)	32
	2. Kuantitas kerja	a. Semua naskah desain silabus dan RPP sesuai jumlah Standar Kompetensi dan Kompetensi Dasar	33

		dalam satu tahun telah selesai disusuni/diperbaiki pada awal tahun pelajaran baru. b. Mengejar 24 jam per minggu.	34
	3. Ketepatan Waktu	a. Tepat waktu hadir di sekolah, memulai, dan mengakhiri pembelajaran. b. Tepat waktu menyelesaikan setiap pokok bahasan dan melaksanakan evaluasi formatif dan sumatif yang ditetapkan sekolah setiap semester	35, 36 37, 38
	4. Kehadiran	a. Hadir untuk mengisi kegiatan pembelajaran sesuai jadwal dan berpartisipasi aktif dalam setiap rapat dewan guru. b. Hadir dan berpartisipasi aktif dalam setiap diskusi dan pelatihan guru di sekolah.	39, 40 41, 42
	5. Inisiatif	a. Menyelesaikan tugas sekolah sampai tuntas untuk memperbaiki proses pembelajaran berdasarkan hasil evaluasi b. Memperluas wawasan ilmu melalui sumber belajar yang bervariasi	43, 44 45, 46

Keterangan : * = Butir Pernyataan Negatif

5. Pengukuran instrumen

Pengukuran butir instrumen dilakukan menggunakan model skala Likert. Menurut Sugiyono (2007: 93), skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang tentang fenomena sosial. Dengan model skala Likert variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel kemudian dijadikan titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang berupa pernyataan. Jawaban dan skor tiap butir instrumen dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 5. Penyebaran Jawaban

JAWABAN	SKOR
Sangat Sering	4
Sering	3
Jarang	2
Tidak Pernah	1

6. Uji Coba Instrumen

Menurut Suharsimi Arikunto (2005: 165), peneliti yang menggunakan instrument pengambilan data yang disusun sendiri mempunyai kewajiban untuk mencobakan instrumennya sehingga apabila digunakan untuk mengumpulkan data instrumen tersebut benar-benar andal. Untuk menentukan keandalan instrumen maka perlu dilakukan uji validitas dan reliabilitas agar instrumen dapat terbukti valid dan reliabel dan siap untuk digunakan mengambil data. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket, angket termasuk kedalam instrumen bukan tes. Menurut Suharsimi Arikunto (2005: 178), tujuan uji coba instrumen bukan tes adalah:

“untuk mengetahui tingkat pemahaman responden terhadap instrument, mengetahui ketepatan penyelenggaraan sekaligus mencari pengalaman

pelaksanaan dan mengidentifikasi kemungkinan kekurangan sarana penunjang yang masih harus dipersiapkan sebelumnya, dan untuk mengetahui reliabilitas instrumen.”

a. Uji Validitas Instrumen

Sebelum instrumen disampaikan pada subjek penelitian, diuji terlebih dahulu untuk mengetahui apakah instrumen valid dan reliabel. Untuk menguji validitas instrumen digunakan validitas isi (*validity content*). Instrumen dikatakan valid apabila instrumen tersebut dapat mengukur apa yang diinginkan. Pengujian validitas dilakukan dengan menghitung korelasi antara skor masing-masing butir dengan skor total. Untuk mengetahui valid tidaknya instrumen yang digunakan taraf signifikas 5%, jika $P > 0,05$ maka butir instrumen tersebut gugur, dan jika $P < 0,05$ maka butir instrumen tersebut valid. Dengan demikian untuk mengetahui validitas item digunakan rumus korelasi *product moment* yang dikutip dari Suharsimi Arikunto (2002: 146) sebagai berikut:

$$r = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{N \sum X^2 - (\sum X)^2} \sqrt{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2}}$$

Keterangan :

- r = Koefisien validitas
- N = Banyaknya subyek
- $\sum XY$ = Jumlah hasil perkalian X dan Y
- $\sum X$ = Jumlah X
- $\sum X^2$ = Jumlah kuadrat X
- $\sum Y$ = Jumlah Y
- $\sum Y^2$ = Jumlah kuadrat Y

Dikatakan valid jika r tidak negatif dan lebih besar dari r tabel. Nilai r tabel dicari dengan tabel korelasi *product moment*. Untuk mengetahui harga koefisien korelasi yang diperoleh dikonsultasikan dengan harga r *product moment* (r tabel) pada taraf signifikan 5% dengan N tabel kemudian diperoleh harga r tabel. Dengan demikian maka nilai r hitung lebih besar atau sama dengan dibandingkan r tabel item soal dianggap valid.

b. Reliabilitas Instrumen

Dalam penelitian kuantitatif, *dependability* disebut realibilitas. Suatu penelitian yang reliabel adalah apabila orang lain dapat mengulangi/mereplikasi proses penelitian tersebut menurut Sugiyono (2006: 377). Sedangkan menurut Suharsimi Arikunto (2010: 221) realibilitas menunjuk pada satu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Tingkat reliabilitas instrumen ditentukan berdasarkan besarnya koefisien reliabilitas instrumen tersebut. Kriteria batas minimal reliabilitas yang digunakan dalam evaluasi ini adalah mengacu pendapat Djemari Mardapi (1999:3) yaitu minimal 0,7. Dengan demikian batas minimal koefisien realibilitas adalah 0,7. Dalam penelitian ini untuk mencari reliabilitas instrumen dengan rumus:

$$r = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Keterangan:

r = koefisien reliabilitas instrument (cronbach alpha)

k = banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

$\sum \sigma_b^2$ = total varians butir

σ_t^2 = total varians

Butir soal ini dianalisis komputer dengan program SPSS 13.0 kemudian hasilnya dicocokkan dengan menggunakan koefisien yang dikutip dari Suharsimi Arikunto (2002: 245), interpretasi mengenai besarnya koefisien adalah sebagai berikut:

Tabel 6. Koefisien Reliabilitas

No.	Koefisien Korelasi	Kualifikasi
1	Antara 0,801-1,00	Sangat tinggi
2	Antara 0,601- 0,800	Tinggi
3	Antara 0,401-0,600	Cukup
4	Antara 0,201-0,400	Rendah
5	Antara 0,00-0,200	Sangat rendah

E. Teknik Analisa Data

Teknik analisa data digunakan untuk menjawab rumusan masalah atau menguji hipotesis dalam proposal penelitian kuantitatif (Sugiyono, 2007: 243). Untuk menganalisa data diperlukan langkah-langkah yang harus dipersiapkan terlebih dahulu. Menurut Suharsimi Arikunto (2006: 235), secara garis besar analisis data meliputi tiga langkah yaitu : persiapan, tabulasi, dan penerapan data sesuai dengan pendekatan penelitian.

Teknik analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah statistik inferensial . Menurut Sugiyono (2007: 208-209), statisitik inferensial adalah statistik yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberikan gambaran terhadap obyek yang diteliti melalui data sampel atau populasi sebagaimana adanya, dan membuat kesimpulan yang berlaku untuk populasi. Statistik inferensial, sering disebut juga statistik indukatif atau statistik probabilitas, adalah teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi Sugiyono (2007: 209). Dalam statistik inferensial

terdapat dua jenis statistik diantaranya, statistik parametis dan statistik nonparametis. Penelitian ini masuk dalam kategori statistik parametis karena memerlukan banyak asumsi. Asumsi yang utama adalah data yang akan dianalisis harus berdistribusi normal.

Penyajian data dilakukan dengan menggunakan tabel data interval karena data penelitian ini menggunakan model skala Likert yang merupakan data interval, tabel distribusi frekuensi dan diagram batang. Perhitungan analisis statistik deskriptif dalam penelitian ini menggunakan bantuan program komputer SPSS versi 13.0 untuk menentukan mean, median, modus dan standar deviasi dihitung menggunakan program SPSS versi 13, digunakan perintah menu *for sub analyze* → *Descriptive*. Selanjutnya untuk mengetahui hasil uji prasyarat analisis yang meliputi, uji normalitas dan uji linieritas menggunakan menu *for sub Analyze* → *Nonparametric tests* → *Kolmogorov-Smirnov* (uji normalitas). Sedangkan untuk menghitung uji linieritas menggunakan menu *for sub Analyze* → *Regression* → *Linier* dalam Program SPSS versi 13.0. Kemudian untuk mengetahui hasil uji hipotesis menggunakan menu *for sub Analyze* → *Compare means* → *One-Way ANOVA* dalam Program SPSS versi 13.0 adalah sebuah program komputer yang digunakan untuk mengolah data statistik dengan cepat dan lebih teliti. Dengan program SPSS data dalam jumlah banyak akan lebih mudah diolah, lebih efektif, dan memiliki ketelitian yang tinggi.

1. Metode Analisis Statistik Inferensial

Dalam penelitian ini teknik yang digunakan yaitu teknik analisis statistik inferensial dan teknik analisis regresi sederhana. Menurut Sugiyono (2007: 209)

Statistik inferensial, sering disebut juga statistik induktif atau statistik probabilitas, adalah teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi. Analisis statistik inferensial yang dipakai dalam penelitian ini yaitu dengan mendiskripsikan data dengan distribusi frekuensi, histogram, pengukuran nilai sentral *mean* (rerata), *modus*, *median* dan simpangan baku. Adapun proses analisis data menggunakan SPSS 13.0 *for sub program statistic description*. Adapun langkah-langkah yang dilakukan adalah sebagai berikut:

1. Menentukan skor tertinggi dan skor terendah

Alternatif pilihan jawaban dari setiap item pertanyaan terdiri dari 4 jawaban.

$$\text{Skor tertinggi} = \frac{4}{4} \times 100\% = 100\%$$

2. Skor terendah = $\frac{1}{4} \times 100\% = 25\%$

3. Menentukan rentang data

Yaitu skor tertinggi dikurangi skor terendah

$$\text{Rentang data} = 100\% - 25\% = 75\%$$

4. Menentukan panjang kelas interval

5. Range (panjang kelas) = rentang data : 4

$$= 75\% : 4$$

$$= 18,75 \sim 19$$

6. Mengelompokkan interval nilai dan melengkapinya dengan kategori kualitatif.

Tabel 7. Kategorisasi Skor Penelitian

Interval	Kategori
82 % - 100%	Tinggi
63 % - 81 %	Sedang
44 % - 62 %	Cukup
25 % - 43 %	Rendah

Untuk melakukan pengujian terhadap hipotesis penelitian yang diajukan maka dianalisis menggunakan teknik analisis regresi sederhana.

2. Uji Prasyarat Analisis

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk memenuhi apakah populasi yang diambil dalam penelitian ini berasal dari populasi berdistribusi normal atau tidak normal. Apabila hasil pengujian normal, maka hasil perhitungan statistik pada penelitian ini dapat digeneralisasikan pada populasi. Uji normalitas ini menggunakan rumus analisis *Kolmogorov-Smirnov* dan untuk perhitungannya menggunakan program SPSS 13 for windows.

Rumus analisis *Kolmogorov-Smirnov* menurut Sugiyono (2007:326):

$$D = \text{maksimum } x [S_n1(x) - S_n2(x)]$$

Apabila hasil analisis *Kolmogorov-Smirnov* yang diperoleh melalui perhitungan lebih kecil daripada nilai signifikansi (p) lebih besar dari 0,05 pada taraf signifikansi 5% maka data dari variabel tersebut berdistribusi normal.

b. Uji Linieritas

Uji linieritas digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel yang dijadikan prediktor mempunyai pengaruh linier atau tidak dengan variabel terikatnya. Linieritas data variabel bebas dengan variabel terikat dapat diketahui

dengan menggunakan analisis persamaan regresi dengan kriteria pengujian linieritas, yaitu jika harga F hitung lebih kecil dari F tabel pada taraf signifikansi 5% maka hubungan variabel bebas dengan variabel terikat bersifat linier. Sebaliknya jika harga F hitung lebih besar dari harga F tabel berarti kedua variabel mempunyai pengaruh yang tidak linier. Uji linieritas ini menggunakan rumus menurut Sutrisno Hadi (2004: 14) yaitu:

$$F_{reg} = \frac{RK_{reg}}{RK_{res}}$$

Keterangan:

F_{reg} = harga F untuk garis regresi

RK_{reg} = rerata kuadrat garis regresi

RK_{res} = rerata kuadrat residu

3. Uji Hipotesis

a. Persamaan Garis Regresi Sederhana

Analisis regresi sederhana ini digunakan untuk menentukan derajat hubungan antara variabel bebas (prediktor) dengan variabel terikatnya (kriterium). Sutrisno Hadi (2004: 2) tugas pokok analisis regresi adalah:

- 1) Mencari korelasi antara kriterium dengan prediktor
- 2) Menguji apakah korelasi itu signifikan atau tidak
- 3) Mencari persamaan garis regresinya
- 4) Menentukan sumbangan relatif antara sesama prediktor, jika prediktornya lebih dari satu.

Adapun persamaan garis regresi dengan satu prediktor dikemukakan oleh Sutrisno Hadi (2004: 1-2) dengan rumus yaitu:

$$Y = a + b.X$$

Keterangan:

Y = kriterium

X = prediktor

a = bilangan koefisien antara prediktor dan kriterium

k = bilangan konstan

b. Koefisien Korelasi Antara Prediktor Dengan Kriterium

Analisis korelasi digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan antara variabel. Dalam penelitian ini analisis korelasi digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan antar iklim sekolah (X) terhadap kinerja guru (Y).

Untuk mencari koefisien (r) antara prediktor dengan kriterium menggunakan rumus yang dikemukakan Suharsimi Arikunto (2005: 240) sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{[N\sum X^2 - (\sum X^2)][N\sum Y^2 - (\sum Y^2)]\}}}$$

Keterangan:

r_{xy} = koefisien korelasi antara variabel X dan variabel Y, dua variabel dikorelasikan

$\sum XY$ = jumlah perkalian X dan Y

X^2 = kuadrat dari X

Y^2 = kuadrat dari Y

Setelah koefisien korelasi diperoleh maka langkah selanjutnya adalah menguji koefisien korelasi tersebut dengan menggunakan uji F. Adapun rumus yang digunakan untuk menghitung uji F adalah sebagaimana dikemukakan oleh Sutrisno Hadi (2004: 14) adalah sebagai berikut:

$$F_{reg} = \frac{RK_{reg}}{RK_{res}}$$

Keterangan:

F_{reg} = harga F untuk garis regresi

RK_{reg} = rerata kuadrat garis regresi

RK_{res} = rerata kuadrat residu

Selanjutnya untuk memberikan interpretasi maka harga F hitung dikonsultasikan dengan harga F pada tabel. Jika F hitung lebih besar dari F tabel maka koefisien korelasi tersebut signifikan, dan apabila F hitung lebih kecil dari F tabel maka koefisien korelasi tersebut tidak signifikan.

c. Sumbangan Efektif (SE)

Sumbangan efektif (SE) merupakan perbandingan efektifitas yang diberikan satu variabel bebas kepada satu variabel terikat dengan variabel bebas lain yang diteliti maupun tidak diteliti (Sutrisno Hadi, 2004: 39)

Rumus sumbangan efektif sebagaimana dikemukakan oleh Sutrisno Hadi (2004: 39) yaitu:

$$SE = r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

SE = Sumbangan Efektif

R² = Koefisien Determinan

Untuk memudahkan dalam menganalisis data maka perhitungan menggunakan bantuan komputer dengan program *SPSS/for windows versi 13.0*

d. Kriteria Penerimaan dan Penolakan Hipotesis

Untuk menguji hipotesis penelitian, maka data yang telah terkumpul dianalisis dengan analisis statistik. Kedua hipotesis ini diuji dengan teknik analisis korelasi dan regresi sederhana. Hipotesis statistik yang diuji dalam penelitian ini adalah:

Ho : Iklim sekolah tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Magelang

Ha : Iklim sekolah berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Magelang

Kesimpulan apakah Ho diterima atau ditolak, diperoleh dengan syarat hipotesis menurut metode analisis korelasi diketahui Ho ditolak jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka Ho ditolak dan Ha diterima yang berarti iklim sekolah berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Magelang, begitu juga sebaliknya, jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka Ho diterima dan Ha ditolak yang berarti iklim sekolah tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Magelang. Untuk menguji apakah nilai signifikan, maka dikonsultasikan dengan harga F tabel. Nilai F tabel dengan dengan df pembilang 1 dan df penyebut $n-1$ pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$, n disini adalah jumlah sampel.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di SMK Negeri 1 Magelang, berikut adalah uraian tentang sekolah:

1. SMK Negeri 1 Magelang

Visi dari SMK ini menjadi SMK teknologi bertaraf Internasional yang unggul, dikelola secara profesional, pencetak sumber daya manusia tangguh dan berwawasan global. Visi tersebut kemudian direalisasikan ke dalam misi SMK Negeri 1 Magelang, Adapun misi dari sekolah tersebut adalah membentuk tamatan yang berkepribadian unggul dan berprestasi, mencetak tamatan yang profesional dibidang teknologi dan berjiwa *enterpreneur*, mengelola sekolah dengan sistem manajemen mutu menuju *Total Quality Management* dan menjadikan sekolah sebagai pusat layanan informasi, komunikasi dan Teknologi (ICT), serta layanan pemakai tamatan. SMK Negeri 1 Magelang adalah SMK Negeri pertama yang menyandang Sertifikat ISO 9001:2000 dan menjadi sekolah yang berstandar Nasional. Sejarah singkat tentang SMK ini, sekitar tahun 1965 di Magelang terdapat sebuah Sekolah Teknik Menengah dengan nama STM Tidar. Terhitung mulai tanggal 1 Agustus 1965 dengan SP. Menteri P.D & K nomor : 136/Dirpt/BI/65 tanggal 8 Oktober 1965 STM Tidar berubah menjadi sekolah negeri dengan nama STM N di Magelang dengan jurusan bangunan gedung dan jurusan mesin.

Sesuai dengan perkembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi, maka terhitung mulai tanggal 1 Januari 1970 menambah jurusan Listrik dengan Surat Keputusan Direktur Djendral Pendidikan Dep. P.&K Republik Indonesia nomor : 306/Set/DDT/70 tanggal 13 April 1970. Dan pada tahun pelajaran 1986/1987 ditambah dua jurusan lagi yakni jurusan Elektronika dan Otomotif. Akhirnya sekarang berubah nama menjadi Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri 1 Magelang. Sekolah ini memiliki lima jurusan, diantaranya jurusan bangunan, jurusan mesin, jurusan elektronika, jurusan listrik, dan jurusan otomotif. Sekolah ini memiliki 176 guru, kemudian memiliki siswa didik sebanyak 1009 dan sekarang dipimpin oleh Drs. Jarwadi, M.Pd. beliau adalah kepala SMK Negeri 1 Magelang yang ke 9 sejak berdirinya sekolah ini pada tahun 1956.

B. Diskripsi Hasil Penelitian

Penelitian ini menggunakan dua variabel, yaitu variabel iklim sekolah dan kinerja guru. Iklim sekolah diukur dengan menggunakan kuesioner yang diberikan kepada 117 guru yang merupakan anggota populasi dari guru-guru SMK Negeri 1 Magelang. Variabel iklim sekolah diukur dengan pertanyaan sebanyak 25 butir. Angket tersebut menggunakan model skala likert, dimana setiap jawaban memiliki skor yang berbeda. Pernyataan yang *favorable* pada kuesioner, untuk jawaban yang positif skornya akan semakin tinggi, dan untuk jawaban yang negatif skornya akan semakin rendah, begitu juga sebaliknya pada pernyataan yang *unfavorable*.

Kinerja guru juga diukur dengan menggunakan instrumen penelitian berupa kuesioner yang diberikan kepada 117 guru yang merupakan anggota populasi dari

guru-guru SMK Negeri 1 Magelang. Variabel kinerja guru diukur dengan pertanyaan sebanyak 21 butir. Pernyataan yang *favorable* pada kuesioner, untuk jawaban yang positif skornya akan semakin tinggi, dan untuk jawaban yang negatif skornya akan semakin rendah, begitu juga sebaliknya pada pernyataan yang *unfavorable*.

Setelah kedua variabel tersebut diukur, maka dapat digunakan untuk menjawab tujuan dari penelitian ini, yaitu untuk mengetahui iklim sekolah dan kinerja guru di SMK Negeri 1 Magelang, dan untuk mengetahui pengaruh antara iklim sekolah terhadap kinerja guru. Tujuan penelitian tersebut dituangkan dalam bentuk hipotesis untuk kemudian diuji dengan menggunakan teknik analisis regresi pada *Software SPSS 13.0*.

Uraian tentang analisis statistik inferensial yang meliputi nilai *mean*, *median*, modus, dan *standar deviation* akan disajikan secara rinci untuk masing-masing variabel. Berikut hasil dari statistik inferensial untuk masing-masing variabel:

1. Iklim Sekolah

Kuesioner untuk variabel iklim sekolah terdiri dari 25 butir pertanyaan. Skor jawaban yang tertinggi adalah 4 dan skor jawaban yang terendah adalah 1, sehingga kemungkinan skor tertinggi yang hendak dicapai adalah $25 \times 4 = 100$ dan skor terendah adalah $25 \times 1 = 25$. Dari hasil pengumpulan data yang telah dilakukan maka diperoleh hasil skor tertinggi untuk variabel iklim sekolah sebesar 92 dan skor terendah 58. Hasil analisis statistik inferensial hitung diperoleh nilai mean sebesar 76,78; standar deviation sebesar 6,18; median sebesar 76,00; dan modus sebesar 72,00. Variabel iklim sekolah terdiri dari empat dimensi: (1).

Hubungan (*relationship*), (2). Pertumbuhan dan perkembangan pribadi (*personal growth/development*), (3). Perubahan dan perbaikan sistem (*system maintenance and change*), (4) lingkungan fisik (*physical environment*). Masing-masing fungsi tersebut kemudian dikategorikan menjadi empat kategori, yaitu kategori tinggi, sedang, cukup, dan rendah. Berikut hasil kategori keempat dimensi iklim sekolah pada penelitian ini.

a) Dimensi hubungan (*relationship*) dalam iklim sekolah

Tabel 8. Hasil Kategori Dimensi Hubungan (*relationship*) Dalam Iklim Sekolah

No.	Kategori	F	Interval	%
1	Tinggi	26	82%-100%	22,2%
2	Sedang	87	63%-81%	74,4%
3	Cukup	4	44%-62%	3,4%
4	Rendah	0	25%-43%	0%
Jumlah		117	Jumlah	100%

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa dimensi hubungan (*relationship*) dalam iklim sekolah sebagian besar berada pada kategori sedang (74,4%), sedangkan yang lainnya berada pada kategori tinggi (22,2%) dan pada kategori cukup sebesar (3,4%).

b) Dimensi pertumbuhan dan perkembangan pribadi (*personal growth/development*) dalam iklim sekolah

Tabel 9. Hasil Kategori Dimensi Pertumbuhan dan Perkembangan Pribadi (*personal growth/development*) Dalam Iklim Sekolah.

No.	Kategori	F	Interval	%
1	Tinggi	10	82%-100%	8,5%
2	Sedang	81	63%-81%	69,2%
3	Cukup	26	44%-62%	22,2%
4	Rendah	0	25%-43%	0%
Jumlah		117	Jumlah	100%

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa dimensi pertumbuhan dan perkembangan pribadi (*personal growth/development*) dalam iklim sekolah sebagian besar berada pada kategori sedang (69,2%), sedangkan yang lainnya berada pada kategori tinggi (8,5%) dan pada kategori cukup sebesar (22,2%).

- c) Dimensi perubahan dan perbaikan sistem (*system maintenance and change*) dalam iklim sekolah

Tabel 10. Hasil Kategori Dimensi Perubahan dan Perbaikan Sistem (*system maintenance and change*) Dalam Iklim Sekolah.

No.	Kategori	F	Interval	%
1	Tinggi	39	82%-100%	33,3%
2	Sedang	76	63%-81%	65%
3	Cukup	2	44%-62%	1,7%
4	Rendah	0	25%-43%	0%
Jumlah		117	Jumlah	100%

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa dimensi perubahan dan perbaikan sistem (*system maintenance and change*) dalam iklim sekolah sebagian besar berada pada kategori sedang (76%), sedangkan yang lainnya berada pada kategori tinggi (33,3%) dan pada kategori cukup sebesar (1,7%).

- d) Dimensi lingkungan fisik (*physical environment*) dalam iklim sekolah

Tabel 11. Hasil Kategori Dimensi Lingkungan Fisik (*physical environment*) Dalam Iklim Sekolah.

No.	Kategori	F	Interval	%
1	Tinggi	41	82%-100%	35%
2	Sedang	72	63%-81%	61,5%
3	Cukup	4	44%-62%	3,4%
4	Rendah	0	25%-43%	0%
Jumlah		117	Jumlah	100%

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa dimensi lingkungan fisik (*physical environment*) dalam iklim sekolah sebagian besar berada pada kategori

sedang (61,5%), sedangkan yang lainnya berada pada kategori tinggi (35%) dan pada kategori cukup sebesar (3,4%).

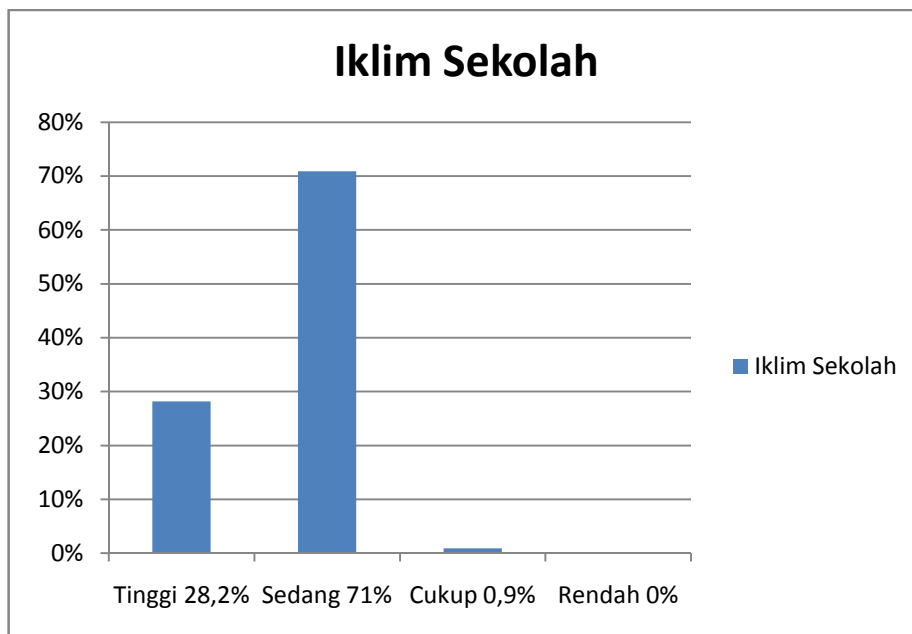
Secara keseluruhan dimensi iklim sekolah dikategorikan menjadi empat kategori yaitu kategori tinggi, sedang, cukup, dan rendah. Hasil kategori data selengkapnya dapat dilihat seperti pada tabel berikut.

Tabel 12. Hasil Kategori Iklim Sekolah

No.	Kategori	F	Interval	%
1	Tinggi	33	82%-100%	28,2%
2	Sedang	83	63%-81%	70,9%
3	Cukup	1	44%-62%	0,9%
4	Rendah	0	25%-43%	0%
Jumlah		117	Jumlah	100%

Tabel di atas menunjukkan bahwa sebagian besar responden yaitu sebanyak 83 responden atau sebesar 70,9% mempunyai penilaian tentang kualitas iklim sekolah pada kategori sedang, yang mempunyai penilaian tentang kualitas iklim sekolah pada kategori tinggi sebanyak 33 responden atau sebesar 28,2%, sedangkan penilaian tentang kualitas iklim sekolah pada kategori cukup yaitu sebanyak 1 responden atau sebesar 0,9% dari total responden yang merupakan guru SMK Negeri 1 Magelang. Dari tabel di atas terlihat bahwa yang mempunyai penilaian tentang kualitas iklim sekolah untuk kategori rendah sebesar 0%.

Hasil pengkategorian seperti pada tabel di atas juga disajikan seperti pada Gambar 2. berikut ini:



Gambar 2.
Grafik Frekuensi Iklim Sekolah

Grafik frekuensi iklim sekolah pada gambar di atas menunjukkan bahwa frekuensi tertinggi sebesar 71% yang terletak pada kategori sedang, pada kategori tinggi frekuensinya sebesar 28,2% dan pada kategori cukup frekuensinya sebesar 0,9%. Hal ini sesuai dengan interpretasi iklim sekolah pada tabel di atas yang menunjukkan bahwa iklim sekolah di SMK Negeri 1 Magelang memiliki kualitas pada kategori sedang dengan nilai persentase sebesar 71%.

2. Kinerja Guru

Kinerja guru diukur dengan menggunakan instrumen penelitian berupa kuesioner yang diberikan kepada 117 guru yang merupakan anggota populasi dari guru-guru SMK Negeri 1 Magelang sebanyak 21 butir pertanyaan. Jawaban dari kuesioner tersebut menggunakan model skala likert, dimana jawaban sangat sering untuk pertanyaan yang *favorable* mempunyai skor 4, sering skornya 3, jarang skornya 2, tidak pernah sesuai skornya 1, begitu juga sebaliknya untuk

pertanyaan yang *unfavorable*. Berdasarkan banyaknya butir soal dan skor untuk masing-masing jawaban, maka kemungkinan skor tertinggi yang hendak dicapai oleh kinerja guru adalah $21 \times 4 = 84$ dan skor terendah adalah $21 \times 1 = 21$. Dari hasil pengumpulan data yang telah dilakukan diperoleh hasil skor tertinggi sebesar 84 dan skor terendah sebesar 51. Hasil analisis statistik inferensial hitung diperoleh nilai *mean* sebesar 65,982; *standar deviation* sebesar 6,80; *median* sebesar 65,00; dan *modus* sebesar 63,00.

Kinerja guru diukur dari aspek kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, kehadiran, dan inisiatif. Aspek kinerja guru tersebut dikategorikan ke dalam empat kategori, yaitu tinggi, sedang, cukup, dan rendah. Berikut hasil kategori untuk masing-masing aspek kinerja guru tersebut.

a) Aspek kualitas kerja

Tabel 13. Hasil Kategori Aspek Kualitas Kerja

No.	Kategori	F	Interval	%
1	Tinggi	46	82%-100%	39,3%
2	Sedang	64	63%-81%	54,7%
3	Cukup	7	44%-62%	6%
4	Rendah	0	25%-43%	0%
Jumlah		117	Jumlah	100%

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa aspek kualitas kerja dalam kinerja guru sebagian besar berada pada kategori sedang (54,7%), sedangkan yang lainnya berada pada kategori tinggi (39,3%) dan pada kategori cukup sebesar (6%).

b) Aspek kuantitas kerja

Tabel 14. Hasil Kategori Aspek Kuantitas Kerja

No.	Kategori	F	Interval	%
1	Tinggi	55	82%-100%	47%
2	Sedang	41	63%-81%	35%
3	Cukup	20	44%-62%	17,1%
4	Rendah	1	25%-43%	0,9%
Jumlah		117	Jumlah	100%

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa aspek kuantitas kerja dalam kinerja guru sebagian besar berada pada kategori tinggi (47%), sedangkan yang lainnya berada pada kategori sedang (35%), pada kategori cukup sebesar (17,1%) dan pada kategori rendah sebesar (0,9%).

c) Aspek Ketepatan Waktu

Tabel 15. Hasil Kategori Aspek Ketepatan Waktu

No.	Kategori	F	Interval	%
1	Tinggi	43	82%-100%	36,8%
2	Sedang	66	63%-81%	56,4%
3	Cukup	8	44%-62%	6,8%
4	Rendah	0	25%-43%	0%
Jumlah		117	Jumlah	100%

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa aspek ketepatan waktu dalam kinerja guru sebagian besar berada pada kategori sedang (56,4%), sedangkan yang lainnya berada pada kategori tinggi (36,8%) dan pada kategori cukup sebesar (6,8%).

d) Aspek Kehadiran

Tabel 16. Hasil Kategori Aspek Kehadiran

No.	Kategori	F	Interval	%
1	Tinggi	21	82%-100%	17,9%
2	Sedang	67	63%-81%	57,3%
3	Cukup	28	44%-62%	23,9%
4	Rendah	1	25%-43%	0,9%
Jumlah		117	Jumlah	100%

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa aspek kehadiran dalam kinerja guru sebagian besar berada pada kategori sedangtinggi (57,3%), sedangkan yang lainnya berada pada kategori tinggi (17,9%), pada kategori cukup sebesar (23,9%) dan pada kategori rendah sebesar (0,9%).

e) Aspek Inisiatif

Tabel 17. Hasil Kategori Aspek Inisiatif

No.	Kategori	F	Interval	%
1	Tinggi	23	82%-100%	19,7%
2	Sedang	86	63%-81%	73,5%
3	Cukup	8	44%-62%	6,8%
4	Rendah	0	25%-43%	0%
Jumlah		117	Jumlah	100%

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa aspek inisiatif dalam kinerja guru sebagian besar berada pada kategori sedang (73,5%), sedangkan yang lainnya berada pada kategori tinggi (19,7%) dan pada kategori cukup sebesar (6,8%).

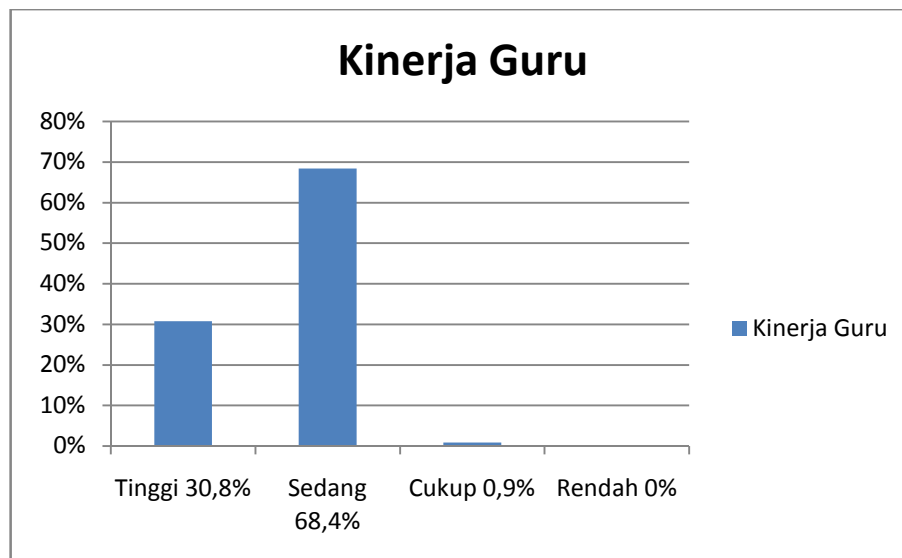
Secara keseluruhan variabel kinerja guru yang dikategorikan menjadi empat kategori yaitu kategori tinggi, sedang, cukup, dan rendah, hasil kategori data selengkapny dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 18. Hasil Kategori Kinerja Guru

No.	Kategori	F	Interval	%
1	Tinggi	36	82%-100%	30,8%
2	Sedang	80	63%-81%	68,4%
3	Cukup	1	44%-62%	0,9%
4	Rendah	0	25%-43%	0%
Jumlah		117	Jumlah	100%

Tabel di atas menunjukkan bahwa dari 117 guru SMK Negeri 1 Magelang yang menjadi responden dalam penelitian ini, sebagian besar diantaranya yaitu sebanyak 80 atau sebesar 68,4% guru memiliki kinerja pada kategori sedang. Sebanyak 36 guru atau sebesar 30,8% guru memiliki kinerja pada kategori tinggi dari total responden yang merupakan guru SMK Negeri 1 Magelang. Sedangkan banyaknya guru yang memiliki kinerja pada kategori cukup dan rendah sebanyak nol orang atau 0%.

Hasil pengkategorian seperti pada tabel diatas juga disajikan seperti pada Gambar 3. berikut ini:



Gambar 3.
Grafik Frekuensi Kinerja Guru

Grafik frekuensi kinerja guru pada gambar di atas menunjukkan bahwa frekuensi tertinggi sebanyak 68,4% guru yang terletak pada kategori sedang, untuk kategori tinggi frekuensi kinerja guru sebesar 30,8% dan pada kategori cukup frekuensi kinerja guru sebesar 0,9%. Hal ini sesuai dengan interpretasi kinerja guru pada tabel di atas yang menunjukkan bahwa sebagian besar guru SMK Negeri 1 Magelang memiliki kinerja pada kategori sedang dengan nilai persentase sebesar 68,4%.

C. Pengujian Prasyarat Analisis

Dalam penelitian ini digunakan analisis regresi sederhana. Untuk itu, perlu dilakukan pengujian persyaratan analisis yang berupa uji validitas, uji reabilitas, uji normalitas, dan uji linearitas.

1. Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan terhadap 46 pertanyaan angket penelitian menggunakan korelasi *product moment*, dengan pedoman bila $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ pada signifikansi 5% maka butir soal valid, dan jika $r_{hitung} \leq r_{tabel}$ maka butir soal tidak valid. Hasil penelitian dibantu dengan menggunakan program SPSS versi 13.0 dan mendapatkan koefisien korelasi *product moment* pertanyaan pertama variabel sebesar 0,473, perolehan ini menandakan valid karena lebih dari 0,361, maka dapat dijelaskan bahwa semua pertanyaan yang digunakan sudah valid.

Tabel 19. Rangkuman Hasil Uji Validitas

Dimensi dan Item	Hasil r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Iklm Sekolah			
1	0,473	0,361	Valid
2	0,483	0,361	Valid
3	0,444	0,361	Valid
4	0,410	0,361	Valid
5	0,508	0,361	Valid
6	0,365	0,361	Valid
7	0,378	0,361	Valid
8	0,473	0,361	Valid
9	0,377	0,361	Valid
10	0,462	0,361	Valid
11	0,501	0,361	Valid
12	0,391	0,361	Valid
13	0,462	0,361	Valid
14	0,459	0,361	Valid
15	0,596	0,361	Valid
16	0,489	0,361	Valid
17	0,378	0,361	Valid
18	0,424	0,361	Valid
19	0,834	0,361	Valid
20	0,675	0,361	Valid
21	0,624	0,361	Valid
22	0,497	0,361	Valid
23	0,661	0,361	Valid
24	0,403	0,361	Valid
25	0,591	0,361	Valid
Kinerja Guru			
26	0,505	0,361	Valid
27	0,760	0,361	Valid
28	0,404	0,361	Valid
29	0,761	0,361	Valid
30	0,404	0,361	Valid
31	0,401	0,361	Valid
32	0,413	0,361	Valid
33	0,502	0,361	Valid
34	0,491	0,361	Valid
35	0,696	0,361	Valid
36	0,538	0,361	Valid
37	0,573	0,361	Valid
38	0,638	0,361	Valid
39	0,806	0,361	Valid
40	0,588	0,361	Valid

41	0,555	0,361	Valid
42	0,411	0,361	Valid
43	0,721	0,361	Valid
44	0,573	0,361	Valid
45	0,467	0,361	Valid
46	0,549	0,361	Valid

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas instrumen dalam penelitian ini menggunakan rumus *Cronbach Alpha*. Dari uji reliabilitas menggunakan program SPSS versi 13.0 didapatkan koefisien reliabilitas instrumen iklim sekolah sebesar 0,896 dan instrumen kinerja guru sebesar 0,908 . Nilai yang diperoleh tersebut kemudian dimasukkan ke dalam kriteria yang telah disebutkan di bawah ini.

Tabel 20. Koefisien Reliabilitas

No.	Koefisien Korelasi	Kualifikasi
1	Antara 0, 801-1, 00	Sangat tinggi
2	Antara 0, 601- 0, 800	Tinggi
3	Antara 0, 401-0, 600	Cukup
4	Antara 0, 201-0, 400	Rendah
5	Antara 0, 00-0, 200	Sangat rendah

Nilai hasil uji koefisien reliabilitas instrumen penelitian ini masuk kedalam golongan 0,801-1,00 yang berarti masuk dalam kriteria sangat tinggi. Adapun ringkasan hasil uji reliabilitas tersaji dalam tabel berikut ini:

Tabel 21. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

No.	Variabel	Alpha Cronbach	Keterangan
1	Iklim Sekolah	0,896	Reliabel
2	Kinerja Guru	0,908	Reliabel

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa semua variabel penelitian berada pada kategori tinggi. Dengan demikian instrumen penelitian ini telah memenuhi kriteria reliabel, sehingga dapat dinyatakan bahwa instrumen penelitian telah

layak digunakan untuk mengambil data penelitian. Suatu instrumen yang reliabel berarti instrumen tersebut mempunyai unsur kemantapan, keajegan atau stabilitas hasil pengamatan dengan instrumen (pengukuran), seandainya barang atau orang ataupun apapun yang diamati dalam keadaan tidak berubah dalam kurun waktu pertama, kedua, dan selanjutnya.

3. Uji Normalitas

Salah satu syarat untuk menganalisis data adalah dengan melakukan uji normalitas. Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah data pada masing-masing variabel penelitian terdistribusi normal atau tidak. Teknik analisis yang digunakan adalah *Kolmogorof-Smirnov* dan perhitungannya menggunakan program SPSS 13 *for windows*. Taraf signifikansi yang digunakan sebesar $(p) > 0,05$. Berikut adalah hasil penghitungan untuk semua variabel yang disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 22. Hasil Uji Normalitas

Variabel	KSZ	Signifikan	Keterangan
Iklim Sekolah (X)	1,188	0,204	Normal
Kinerja Guru (Y)	1,068	0,119	Normal

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa untuk variabel iklim sekolah diperoleh nilai signifikansi 0,204 dengan nilai KSZ sebesar 1,188. Sedangkan pada variabel kinerja guru diperoleh nilai signifikansi 0,119 dengan nilai KSZ sebesar 1,068. Oleh karena nilai signifikansi masing – masing variabel berada di atas taraf signifikansi yang ditetapkan yaitu 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa sebaran kedua variabel penelitian ini adalah normal, sehingga dinyatakan

mempunyai asumsi normalitas dan memenuhi syarat agar dapat dianalisis lebih lanjut.

4. Uji Linieritas

Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) mempunyai hubungan yang linier. Untuk mengujinya dilakukan dengan uji F penyimpangan data dari garis linier (*deviation from linierity*) yang digunakan untuk memprediksikan model. Kriteria yang digunakan untuk menguji linieritas adalah jika nilai p pada uji regresi menunjukkan hasil yang tidak signifikan ($<0,05$), maka disimpulkan korelasi yang diuji mempunyai model linier, sebaliknya jika hasil signifikansi hasilnya signifikan maka dapat disimpulkan terjadi hubungan yang tidak linier. Atau dapat menggunakan cara lain yaitu dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel, yaitu apabila nilai F hitung $<$ F tabel maka terjadi korelasi yang linier.

Tabel 23. Hasil Uji Linieritas

Variabel	df	F hitung	F tabel	p-value	Ket.
Iklim sekolah dengan kinerja guru	1 116	1,140	3,94	0,323	linier

Berdasarkan tabel di atas, terlihat bahwa nilai p korelasi antara variabel iklim sekolah dengan kinerja guru sebesar 0,323, hasil tersebut menunjukkan tidak signifikan. Nilai signifikansi $p > 0,05$ ($0,323 > 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa korelasi antara iklim sekolah dengan kinerja guru adalah linier.

D. Pengujian Hipotesis Statistik

Pengujian hipotesis bertujuan untuk membuktikan 2 hipotesis yang telah dirumuskan pada bab II. Uji hipotesis ini meliputi langkah menentukan F hitung

dan F tabel untuk menentukan keputusan menerima atau menolak hipotesis, dan menentukan berapa besar sumbangan variabel bebas (Iklim Sekolah) terhadap variabel terikat (kinerja Guru). Dengan hasil uji korelasi didapatkan nilai F hitung, kemudian mencari F tabel. Syarat hipotesis menurut metode analisis korelasi diketahui H_0 ditolak jika jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, dan jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ H_0 diterima dan H_a ditolak Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini (H_a) berbunyi iklim sekolah berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Magelang, maka hipotesis nihil (H_0) yang berbunyi iklim sekolah tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Magelang.

Hasil pengujian hipotesis dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 24. Ringkasan Hasil Analisis Regresi

Koefisien Regresi	R	R ²	F hitung	F tabel	Sig.
a= 15,506 b= 0,657	0,597	0,357	63,718	3,94	0,000

Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan uji F diperoleh F hitung sebesar 63,718. Untuk menguji apakah nilai signifikan, maka dikonsultasikan dengan harga F tabel. Nilai F tabel dengan dengan df pembilang 1 dan df penyebut 116 pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ adalah 3,94. Hasil konsultasi menunjukkan bahwa harga F hitung lebih besar dari nilai F tabel ($63,718 > 3,94$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa hipotesis nihil (H_0) yang menyatakan bahwa iklim sekolah tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Magelang, ditolak. Ini berarti hipotesis penelitian (H_a) diterima, yaitu iklim sekolah berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Magelang.

Koefisien korelasi (r) = 59,7% artinya antara iklim sekolah dengan kinerja guru terdapat hubungan yang cukup kuat. Angka positif pada koefisien korelasi tersebut menunjukkan bahwa antara variabel iklim sekolah (X) dengan kinerja guru (Y) memiliki korelasi yang positif dan searah. Dengan demikian dapat diinterpretasikan bahwa semakin tinggi tingkat iklim sekolah maka semakin tinggi pula kinerja guru.

Untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat atau sumbangan efektif iklim sekolah terhadap kinerja guru dapat dilihat dari R^2 yang terlihat pada tabel di atas. R^2 sebesar 35,7% berarti bahwa variabel iklim sekolah mampu menjelaskan variabel kinerja guru sebesar 35,7%, sedangkan 64,3% yang lainnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Untuk memprediksi seberapa jauh perubahan variabel terikat, bila nilai variabel bebas dimanipulasi atau diubah-ubah, maka ditentukan dengan persamaan regresi. Bentuk persamaan regresi untuk memprediksi seberapa jauh perubahan variabel kinerja guru (Y) bila nilai variabel iklim sekolah (X) dimanipulasi adalah: $Y = a + bX$. Berdasarkan hasil analisis regresi pada tabel di atas, maka persamaan regresinya adalah: $Y = 15,506 + 0,657X$. Koefisien regresi sebesar 0,657 menyatakan bahwa setiap penambahan satu skor atau nilai iklim sekolah dapat meningkatkan nilai atau skor kinerja guru sebesar 0,657 pada konstanta 15,506; berarti konstanta sebesar 15,506 menunjukkan apabila skor variabel iklim sekolah dianggap tidak ada (nol), maka skor kinerja guru nilainya sebesar 15,506.

E. Pembahasan

1. Pengaruh Iklim Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri 1 Magelang

Hipotesis pada penelitian ini yang menyatakan bahwa iklim sekolah berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Magelang, berdasarkan hasil penelitian H_a diterima. Hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikansi pada uji regresi yang lebih kecil dari taraf signifikansi, yaitu $< 0,05$ dan nilai F hitung yang lebih besar dari F tabel, yaitu $63,718 > 3,94$.

Hasil penelitian yang menunjukkan bahwa iklim sekolah berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Magelang yang dibuktikan secara statistik juga diperkuat oleh hasil kategori pada kategori tersebut, dimana keduanya sama-sama berada pada kategori tinggi, sedang dan cukup. Iklim sekolah dinilai oleh guru SMK Negeri 1 Magelang berada pada kategori tinggi sebesar 28,2%, kemudian berada pada kategori sedang sebesar 70,9% dan, pada kategori cukup sebesar 0,9%. Dan untuk variabel kinerja guru pada penelitian ini termasuk dalam kategori tinggi sebesar 30,8%, kemudian berada pada kategori sedang sebesar 68,4% dan, pada kategori cukup sebesar 0,9% . Berdasarkan hasil uji statistik dan hasil kategori kedua variabel tersebut dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi kualitas iklim sekolah diikuti oleh peningkatan kinerja guru. Iklim sekolah mempunyai sumbangan efektif terhadap kinerja guru sebesar 0,357, yang berarti bahwa iklim sekolah mampu mempengaruhi variabel kinerja guru sebesar 35,7% sedangkan 64,3% yang lainnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Hal ini diperkuat dengan hasil wawancara yang dilakukan dengan wakil kepala sekolah bagian kurikulum tentang masalah iklim

sekolah dan kinerja guru. Dimana diketahui hasil iklim sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru, dalam hasil wawancara diketahui beberapa hasil perhitungan dengan hasil wawancara terdapat beberapa kecocokan diantaranya, pada variabel iklim sekolah dalam beberapa dimensi iklim sekolah, kepala sekolah memberikan dukungan fasilitas kepada semua guru dalam pengembangan pribadi ataupun dalam pelaksanaan pembelajaran di sekolah. Kemudian kepala sekolah membrikan fasilitas penunjang yang memadai berupa ruang kelas yang baik, nyaman dan fasilitas yang lengkap seperti LCD di setiap kelas serta buku-buku pendukung proses pembelajaran dalam bentuk buku fisik atau buku elektronik. Sedangkan komunikasi antara kepala sekolah dengan guru berjalan baik, yang dapat dilihat dari rapat kerja mingguan ataupun rapat rutin bulanan. Kepala sekolah memberikan pengarahan tentang program kerja kepada ketua unit kerja, ketua jurusan, guru, dan karyawan dalam rapat tersebut. Dalam hal pengembangan guru, kepala sekolah sangat mendukung pengembangan profesi guru dengan memberikan kesempatan kepada guru untuk mengikuti pusat kegiatan guru serta memberikan kesempatan guru untuk melaksanakan studi lanjut, setiap tahun ajaran 10 guru diberikan kesempatan tersebut. Sedangkan kontrol kepala sekolah dalam bentuk teguran kepada guru sangak jarang terjadi di sekolah ini dikarnakan, setiap guru sangat memahami sekali tentang kewajiban-kewajiban guru yang tertuang dalam pedoman mengajar guru yang sesuai dengan standar ISO.

Hasil wawancara untuk kinerja guru diketahui bahwa dalam hal pengawasan silabus dan RPP dilakukan oleh kepala sekolah dan pengawas sekolah dengan

cara guru meng-*upload* data silabus dan RPP kemudian dilakukan pengecekan. Apabila diketahui silabus dan RPP guru belum disetujui oleh pengawas dan kepala sekolah, silabus dan RPP yang belum disetujui harus dilakukan perbaikan hingga disetujui. Dalam hal tugas mengajar guru untuk mencapai syarat minimal mengajar selama 24 jam seminggu dapat dilihat dari presensi elektronik guru, setiap guru diwajibkan melakukan presensi elektronik yang kemudian dilakukan pengawasan oleh kepala sekolah. Semua data yang berkaitan dengan kegiatan pembelajaran dan kegiatan sekolah berupa data elektronik di-*upload* ke divisi ICT atau pusat data elektronik menyangkut data nilai siswa, presensi guru, data silabus dan RPP, dan data-data elektronik lainnya. Data-data ini dapat diakses oleh semua guru, siswa, karyawan dan semua pihak yang berhubungan dengan pihak sekolah. Data ini masih bersifat *in-line* atau hanya dapat dilihat dilingkungan sekolah.

Dengan demikian dari hasil perhitungan statistik variabel iklim sekolah mempengaruhi variabel kinerja guru sebesar 35,7%, perhitungan ini diperkuat hasil wawancara dengan wakil kepala sekolah bagian kurikulum seperti penjelasan di atas. Hasil penelitian ini kemudian digeneralisasikan kepada seluruh populasi dengan hasil, semakain tinggi kualitas iklim sekolah akan berpengaruh terhadap kinerja seluruh guru di SMK Negeri 1 Magelang.

Hasil penelitian yang menyatakan bahwa iklim sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Magelang sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan Fredikus Djelahu Maigahoaku (2010) dengan judul “*Sumbangan Kepemimpinan Kepala Sekolah, Iklim Sekolah, dan Kompetensi Guru terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Atas di Kabupaten Manggarai*”, juga sesuai

dengan hasil penelitian ini. Hasil penelitiannya memperlihatkan iklim sekolah sebagai salah satu variabel bebas penelitian memiliki hubungan yang positif dengan kinerja guru. Semakin tinggi iklim sekolah semakin tinggi pula kinerja guru, namun sebaliknya semakin rendah iklim sekolah mengakibatkan kinerja guru menjadi rendah. Hasil penelitian yang mendukung penelitian ini juga dilakukan oleh Sri Kustilah (2005) dalam penelitiannya yang berjudul *“Kontribusi Kesejahteraan Guru, Iklim Kerja, dan Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru IPS SMP di Kota Yogyakarta”*. Hasil penelitian memperlihatkan bahwa adanya sumbangan efektif antara kesejahteraan guru, iklim kerja dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan dalam Bab IV dapat disimpulkan sebagai berikut:

Iklim sekolah berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Magelang sehingga tinggi rendahnya kualitas iklim sekolah akan berpengaruh terhadap tinggi rendahnya kinerja guru SMK Negeri 1 Magelang. Hal tersebut ditunjukkan dengan uji regresi yang lebih kecil dari taraf signifikansi, yaitu $< 0,05$ dan nilai F hitung lebih besar dari F tabel, yaitu $63,718 > 3,94$. Koefisien R^2 sebesar 0,357 berarti variabel iklim sekolah mampu menjelaskan variabel kinerja guru sebesar 35,7%. Kebermaknaan 64,3% yang lainnya diperkirakan dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diungkap dalam penelitian ini.

B. Saran

Beberapa saran dapat diberikan kepada para pengelola satuan pendidikan terutama kepala sekolah dan para guru berkaitan dengan pemanfaatan hasil penelitian ini, Hasil penelitian ini dapat dijadikan suatu titik tolak bagi kepala sekolah SMK N 1 Magelang dalam meningkatkan kinerja guru melalui perbaikan iklim sekolah.

C. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini tidak terlepas dari beberapa keterbatasan. Keterbatasan yang terdapat dalam penelitian ini yaitu hanya menggunakan beberapa indikator yang dianggap paling dominan, sehingga diharapkan hasilnya tidak akan berbeda bila

menggunakan semua indikator. Kendala yang lain, bila menggunakan seluruh indikator akan memakan waktu yang lama.

DAFTAR PUSTAKA

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, (2009), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosadakarya
- Aswarni Sudjud. (1989). *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Yogyakarta : AP FIP IKIP Yogyakarta.
- Bacal, Robert. (2002). *Performance Management*. (Alih bahasa: Surya Darma dan Yanuar Irawan). Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Borich, Gary D. (2000). *Effective teaching methods*. USA: Pearson Practice Hall.
- Carudin. (2011). “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Iklim Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri Se- Kabupaten Indramayu”. Tesis. Jakarta. Pascasarjana UPI.
- Cooper. (1990). *Profesionalisme Guru*. Diakses dari <http://www.alfurqon.or.id/component/content/article/64guru/343.html> pada tanggal 19 Oktober 2011, Jam 18.00 WIB.
- Cornelius, Nelarine. (2001). *Human resource management a managerial perspective*. (Second Edition). North Yorkshire: Thomson Learning Business Press.
- Depdikbud. (1982). *Pegembangan Kurikulum Sistem Instruksional (modul)*. Jakarta: Depdikbud.
- Depdiknas. (2007). *Undang-undang RI No. 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional*. Jakarta : Depdiknas.
- Djemari Mardapi. (1999). *Pengukuran, Penilaian Dan Evaluasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Dwi, Siswoyo, dkk. (2007). *Ilmu Pendidikan*. Yogyakarta : UNY Press.
- Fredikus Djelahu Maighoaku. (2010). “Sumbangan kepemimpinan kepala sekolah, iklim sekolah, dan kompetensi guru terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Atas di Kabupaten Manggarai”. Tesis. Yogyakarta: Pascasarjana UNY.
- Gibson, James et. al. (2003). *Organizations behavior stricture processes*. New York: McGraw-Hill/Irwin.
- Gunbayi, Ilhan. (2007). *School Climate and Teachers' Perceptions on Climate Factors: Research Into Nine Urban High Schools. The Turkish Online Journal of Educational Technology (TOJET)*. 6(3). 1-10. Diakses dari http://www.eric.ed.gov/ERICDocs/data/ericdocs2sql/content_

storage_01/0000019b/80/3d/04/58.pdf pada tanggal 20 oktober 2011, Jam 07.00 WIB.

Hadari Nawawi dan M. Martini Hadari. (2004). *Kepemimpinan Yang Efektif*. Yogyakarta: Gadjahmada Press.

_____. (2005). *Metodologi Penelitian Bidang Sosial*. Yogyakarta: Gadjahmada Press.

Hadiyanto, (2004). *Mencari Sosok Desentralisasi Manajemen Pendidikan Di Indonesia*. Jakarta. Penerbit Rineka Cipta.

Hamalik, Oemar. (1993). *Psikologi Belajar Dan Mengajar*. Bandung: Sinar Baru Algensindo.

_____. (2007). *Manajemen Pengembangan Kurikulum*. Bandung: PPs UPI dan Remaja Rosdakarya.

Hamzah B. Uno. (2007). *Profesi Kependidikan Problema, Solusi, Dan Reformasi Pendidikan Di Indonesi*. Jakarta: Bumi Aksara.

Hasibuan, H. Malayu S. P. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Hoy, Wayne K dan Miskel, Cicil G.(2001). *Educational Administration*. New York: Rondo House.

Husaini Usman. (2008). *Manajemen; teori, praktik, dan riset pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.

Jones, J., Jenkin, M., & Lord, S., (2006). *Developing Effective Teacher Performance*. London: Paul Chapman Publising.

Kose. (2009). “*The Principal’s Role in Professional Development for Social Justice An Empirically-Based Transformative Framework*”. Dalam tesis Fredikus Djelahu Maighoaku. Pascasarjana UNY.

Lunenburg, F.C. & Ornestein, A.C. (1999). *Educational Administration: Consepts And Practices*. USA: Wadsworth.

Made Pidarta. (2004). *Manajemen Pendidikan Indonesia*. Edisi revisi. Jakarta: Rineka Cipta.

Milner, Karen dan Khoza, Harriet. (2008). *A Comparison of Teacher Stress and School Climate Across Schools with Different Matric Success Rates*. *South African Journal of Education*. 28. 155-173. Diakses dari <http://ajol.info/index.php/saje/article/viewFile/25151/4350> pada tanggal 20 oktober 2011, Jam 07.00 WIB.

- Moh. Uzer Usman. (2008). *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa, E. (2004). *Kurikulum Berbasis Kompetensi; konsep, karakteristik, dan implementasi*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- _____. (2009). *Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan Kemandirian Guru Dan Sekolah*. Jakarta: Bumi Aksara
- Mutimah Retno Utami. (2006). "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dani Klim Sekolah Terhadap Kinerja Guru Smp Negeri 8 Semarang". *Skripsi*. Semarang: Universitas Negeri Semarang.
- Nana Sudjana. (2005). *Dasar-Dasar Proses Belajar Mengajar*. Cetakan keenam. Bandung : Sinar Baru Algensindo.
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 41 tahun 2007 tentang Standar Proses untuk Satuan Pendidikan Dasar dan Menengah*.
- Purwanto, M. Ngalim. (1995). *Ilmu Pendidikan Teoritis Dan Praktis*. Bandung:PT. Remaja Rosdakarya.
- Polinggopo (2008). *Kontribusi Keterampilan Hubungan Manusiawi Kepala Sekolah, Iklim Sekolah,Uji Kompetensi Dan Sertifikasi Guru Terhadap Semangat Kerja Guru Di SMA Negeri Kabupaten Gorontalo*. Diakses dari www.damanaonline.com pada tanggal 15 November 2011, Jam 18.00 WIB.
- Pretorius, Stephanus dan Villiers, Elsabe de. (2009). *Educators' Perceptions of School Climate and Health in Selected Primary Schools*. *South African Journal of Education*. (29). 33-52. Diakses dari <http://www.sajournalofeducation.co.za/index.php/saje/article/view/230/141> pada tanggal 9 Oktober 2011, Jam 22.34 WIB.
- Riduwan. (2007). *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Ruky, Achmad S. (2006). *Sistem Manajemen Kinerja* . Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Sagala, H. Syaiful. (2009). *Kemampuan Profesional Guru Dan Tenaga Kependidikan*. Bandung : Alfabeta.
- Sagian, Sondang P. (2002). *Kiat Meningkatkan Produktifitas Kerja*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Sardiman. (2005). *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Saerozi. (2005). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di Sekolah Dasar Negeri Cepoko 01 Kecamatan Gunungpati. Diakses

dari <file:///F:/skripsi/file%20daftar%20pustaka/pengaruh-kepemimpinan-kepala-sekolah.html> pada tanggal 5 Oktober 2011, Jam 07.00 WIB.

- Sri Kustilah. (2005). *“Kontribusi Kesejahteraan Guru, Iklim Kerja, dan Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru IPS SMP di Kota Yogyakarta”*. Skripsi. Yogyakarta: UNY
- Sugiyono. (2007). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung : Alfabeta.
- Suharsimi, Arikunto. (1998). *Penelitian Tindakan Kelas*. Jakarta : Bumi Aksara.
- _____. (2002). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek edisi V*. Jakarta : Rineka Tjipta.
- _____. (2005). *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- _____. (2006). *Prosedur Penelitian , Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- _____. (2010). *Dasar-dasar evaluasi pendidikan. (edisi revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sulistiyani, Ambar T. dan Rosidah. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Surya, Darma. (2005). *Manajemen kinerja falsafah, Teori dan Penerapannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Susilo, Martoyo. (1994), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta.
- Sutrisno Hadi. (1988). *Statistik II*. Yogyakarta: Andi Offset.
- _____. (2004). *Metodologi research. Jilid 1, cetakan ke-IV*. Yogyakarta: Yayasan Penerbitan, Fakultas Psikologi UGM
- Sorenson, Richard D., Goldsmith, Lloyd M. (2008). *The Principal's Guide to Managing School Personnel*. Corwin Press. Diakses dari <http://books.google.co.id/books?id=tomNInqEARcC&printsec=frontcover#v=onepage&q=&f=false> pada tanggal 9 Oktober 2011, Jam 22.34 WIB.
- Tubbs, J.E., dan Garner, M., (2008). *The Impact Of School Climate On School Outcomes. Journal of College Teaching & Learning*. 5 (9); 17-26. Diakses dari <http://www.cluteinstituteonlinejournals.com/PDFs/1212.pdf> pada tanggal 9 Oktober 2011, Jam 22.34 WIB.
- Undang-Undang Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005. Pasal 20 Tentang Guru dan Dosen.*
- Undang-undang Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003 Tentang sistem Pendidikan Nasional.*

- Wina Sanjaya. (2008). *Strategi Pembelajaran Beorientasi Standar Proses Pendidikan*. Jakarta: Kencana
- Wibowo. (2008). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wirawan (2007). *Budaya dan Iklim Organisasi: Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- _____. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Teori, Aplikasi, dan Penelitian. Jakarta: Salemba Empat.

LAMPIRAN

REKAPITULASI HASIL PENELITIAN

No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	Total
1	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	77
2	3	4	3	3	3	4	2	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	79
3	4	3	3	4	4	4	2	3	3	2	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	88
4	3	3	3	3	3	3	2	3	1	1	4	4	3	4	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	73
5	2	3	3	3	3	3	2	4	2	2	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	83
6	2	3	3	3	3	4	2	4	2	2	3	3	3	2	3	3	4	3	3	2	2	3	3	3	2	70
7	2	3	3	3	3	3	2	4	2	2	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	83
8	3	3	3	3	3	3	2	3	3	1	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	72
9	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	82
10	3	4	3	3	4	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	78
11	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	4	4	3	3	3	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	72
12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	69
13	3	3	3	3	3	3	2	3	1	2	4	3	2	4	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	72
14	2	3	3	4	3	4	2	4	2	1	3	3	2	4	3	4	4	2	3	3	4	1	3	4	3	74
15	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	4	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	73
16	3	3	3	3	4	3	2	3	3	2	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	82
17	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	87
18	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	4	3	4	3	4	4	2	4	3	3	3	4	2	2	76
19	3	4	3	3	3	3	2	3	2	2	4	4	3	2	3	4	3	2	3	2	3	3	3	3	3	73
20	2	3	3	4	3	4	2	4	2	1	3	3	2	4	3	4	4	2	3	3	4	1	3	4	3	74
21	3	4	3	3	3	3	2	3	2	2	3	4	3	2	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	73
22	2	4	3	2	3	3	2	3	2	2	4	4	3	2	3	3	4	2	3	2	3	3	3	3	3	71

No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	Total
23	3	3	3	4	4	2	2	3	4	2	3	1	3	3	3	4	2	3	4	4	3	4	3	3	2	75
24	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	74
25	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	69
26	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	72
27	2	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	2	4	4	3	2	4	4	4	3	3	2	3	81
28	3	3	3	3	4	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	72
29	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	4	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	73
30	1	2	3	2	2	2	2	3	2	1	4	3	2	3	2	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	58
31	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	1	1	3	3	3	3	3	3	4	2	2	3	3	3	3	76
32	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	2	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	86
33	3	4	4	3	4	4	4	3	3	1	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	89
34	3	4	3	4	4	4	3	4	2	2	3	3	4	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	84
35	2	4	3	2	3	4	2	3	1	1	4	4	3	3	3	4	4	2	3	3	3	3	2	3	3	72
36	3	4	4	3	3	4	3	4	3	2	3	4	3	3	3	4	4	3	4	2	4	4	2	3	3	82
37	3	4	4	3	3	4	3	4	3	2	3	4	3	3	3	4	4	3	4	2	4	4	4	3	3	84
38	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	82
39	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	82
40	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	82
41	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	4	4	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	75
42	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	4	4	2	77
43	3	3	3	3	4	3	2	3	3	2	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	82
44	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	77
45	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	88

No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	İş Tat
46	3	4	4	2	3	3	3	4	3	4	4	2	3	3	3	4	1	4	4	4	2	3	3	3	3	79
47	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	4	3	4	3	4	4	2	4	3	3	3	4	2	2	76
48	2	3	3	3	4	3	3	3	2	1	2	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	79
49	2	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	88
50	2	3	3	3	3	4	2	4	2	2	3	3	3	2	3	3	4	3	3	2	2	3	3	3	2	70
51	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	92
52	3	4	4	3	4	4	4	3	3	1	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	89
53	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	88
54	3	3	3	3	3	3	2	3	1	2	4	3	2	4	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	72
55	3	3	3	3	3	3	2	3	1	2	4	3	2	4	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	72
56	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	2	4	3	3	3	3	2	3	74
57	3	4	3	3	3	3	1	4	1	1	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	65
58	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	4	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	2	64
59	4	4	3	3	4	4	2	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	2	4	4	4	4	4	3	4	83
60	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	4	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	73
61	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	4	3	4	3	4	4	2	4	3	3	3	4	2	2	76
62	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	77
63	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	79
64	3	3	3	3	4	3	1	3	3	2	3	3	3	3	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	74
65	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	83
66	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	76
67	2	4	3	2	3	4	2	3	1	1	4	4	3	3	3	4	4	2	3	3	3	3	2	3	3	72
68	3	3	3	4	4	2	2	3	4	2	3	1	3	3	3	4	2	3	4	4	3	4	3	3	2	75

No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	İota
92	3	3	4	3	3	3	2	3	2	2	4	4	3	3	2	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	76
93	4	4	3	3	4	4	2	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	2	4	4	4	4	4	3	4	83
94	4	3	3	4	4	4	2	3	3	2	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	81
95	4	3	3	4	4	3	3	3	1	1	4	4	4	2	3	4	4	2	4	3	3	3	4	2	2	77
96	2	3	3	3	3	4	2	4	2	2	3	3	3	2	3	3	4	3	3	2	2	3	3	3	2	70
97	3	3	3	3	3	3	2	3	1	1	4	4	3	4	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	73
98	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	70
99	3	3	3	3	3	3	2	3	1	2	4	3	2	4	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	72
100	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	70
101	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	4	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	2	64
102	2	3	3	4	3	4	2	4	2	2	3	3	2	4	3	4	3	2	3	3	4	1	3	4	3	74
103	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	82
104	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	79
105	2	3	3	3	3	3	2	4	2	2	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	83
106	2	3	3	3	3	4	2	4	2	2	3	3	3	2	3	3	4	3	3	2	2	3	3	3	2	70
107	3	4	3	3	3	3	2	3	2	2	3	4	3	2	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	73
108	2	3	3	4	3	4	2	4	2	1	3	3	2	4	3	4	4	2	3	3	4	1	3	4	3	74
109	3	4	3	3	4	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	78
110	3	4	3	3	3	3	1	4	1	1	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	65
111	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	79
112	4	3	3	4	4	3	3	3	1	1	4	4	4	2	3	4	4	2	4	3	3	3	4	2	2	77
113	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	74
114	3	4	3	3	3	4	2	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	79

No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	Total
115	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	89
116	4	3	3	4	4	4	2	3	3	2	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	88
117	3	4	4	3	3	4	4	4	3	1	4	4	3	3	3	4	4	1	4	4	3	4	2	2	4	82

Kepada Yth.

Bapak/ Ibu Guru SMK Negeri 1 Magelang

Dengan hormat,

Saya,

Nama : Aris Setiawan

NIM : 07101244010

Program Studi : Pendidikan Teknik Sipil dan Perencanaan

Fakultas : Fakultas Teknik

Universitas : Universitas Negeri Yogyakarta

Sedang melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Iklim Sekolah Terhadap Kinerja Guru di SMK N 1 Magelang”.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memenuhi sebagian persyaratan mencapai gelar sarjana S-1 Program Studi Pendidikan Teknik Sipil dan Perencanaan, Fakultas Teknik, Universitas Negeri Yogyakarta.

Berkaitan dengan hal tersebut, saya mohon kepada Bapak/ Ibu untuk bersedia mengisi kuesioner/ angket dengan pertanyaan yang tertera.

Sebagai peneliti saya memegang teguh etika penelitian dengan tidak membocorkan informasi yang Bapak/ Ibu isikan dalam angket dan tidak akan berpengaruh terhadap profesi Bapak/Ibu guru.

Atas perhatian dan berkenan bapak/ Ibu untuk mengisi kuesioner ini saya ucapkan terimakasih.

Hormat saya,

Aris Setiawan

KARAKTERISTIK RESPONDEN

- I. **Petunjuk:** *Jawabanlah pernyataan-pernyataan dibawah ini sesuai dengan keadaan Anda.*

Nama Lengkap : _____

NIP/NUPTK : _____

Masa Kerja : _____ Tahun _____ Bulan

Jenis Kelamin : L/P

Usia : _____

Pendidikan Terakhir/ : _____

Program Studi : _____

Mata Pelajaran/Guru : _____
Kelas

Tugas Tambahan : _____

- II. **Petunjuk:** *Isilah semua pernyataan dalam angket ini dengan tanda check list (√) pada alternatif jawaban yang tersedia sesuai dengan pendapat atau fakta yang sebenarnya terjadi.*

Alternatif jawaban:

SS = Sangat Sering

S = Sering

J = Jarang

TP = Tidak Pernah

- III. **Contoh Pengisian:**

No	Pernyataan Variabel Iklim Sekolah	Alternatif Jawaban			
		SS	S	J	TP
1	Saya selalu datang tepat waktu		√		

Angket
"Pengaruh Iklim Sekolah Terhadap Kinerja Guru di SMK N 1 Magelang"

A. Iklim Sekolah

No	Pernyataan Variabel Iklim Sekolah	Alternatif Jawaban			
		SS	S	J	TP
1	Kepala sekolah memberikan perhatian tentang kesulitan yang dialami guru				
2	Saya dapat menjalin keakraban dengan pihak-pihak yang ada di lingkungan sekolah				
3	Saya mendapat dukungan siswa dalam melaksanakan berbagai tugas di sekolah				
4	Kepala sekolah mendengarkan masalah dan keluhan yang berhubungan dengan tugas guru				
5	Kepala sekolah memotivasi guru untuk melakukan tugasnya dengan baik				
6	Terjalin hubungan yang harmonis di lingkungan sekolah				
7	Saya mendapat kesempatan untuk mengikuti forum-forum ilmiah yang relevan dengan bidang studi				
8	Saya tekun dan konsisten dalam melaksanakan tugas dan senantiasa membenahi diri dalam bekerja				
9	Saya mendapat kesempatan untuk melaksanakan studi lanjut				
10	Saya mendapat kesempatan untuk mengikuti kegiatan organisasi potensi seperti ADGVI				
11	Saya memperoleh tugas dari sekolah yang kurang cocok dengan bidang keahlian				
12	Saya mendapat bagian tugas mengajar yang kurang cocok				
13	Saya mendapat dukungan kepala sekolah dalam melaksanakan berbagai tugas di sekolah				
14	Kepala sekolah tidak melibatkan guru dalam mengambil keputusan				
15	Saya diberikan kesempatan kepala sekolah untuk berkreasi atau berinovasi				
16	Saya mendapatkan tekanan kerja dari kepala sekolah				

17	Saya mendapat teguran apabila datang terlambat atau tidak masuk kelas				
18	Kepala sekolah memberikan penilaian secara kontinue terhadap kinerja guru				
19	Saya dapat menggunakan fasilitas internet untuk mencari kelengkapan sumber yang mendukung proses pelajaran di sekolah				
20	Saya mendapatkan pakaian seragam di luar yang diberikan pemerintah (pakaian olahraga dan pakaian santai, dll)				
21	Saya mendapatkan ruang kerja, kamar kecil dan tempat ibadah yang bersih dan nyaman				
22	Saya dapat menggunakan ruang kelas yang memadai bagi proses pembelajaran di sekolah				
23	Sekolah menyediakan laboratorium yang memadai bagi proses pembelajaran di sekolah				
24	Saya mendapatkan peralatan praktik yang mendukung dalam proses pembelajaran				
25	Saya dapat memperoleh buku-buku yang relevan dari perpustakaan sekolah				

B. Kinerja Guru

No.	Pernyataan Variabel Kinerja Guru	Alternatif Jawaban			
		SS	S	J	TP
26	Saya mempunyai silabus yang saya susun sendiri sesuai Standar Kompetensi (SK) dan Kompetensi Dasar (KD) serta saya mempunyai Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) yang saya susun sendiri				
27	Semua RPP dan silabus yang saya susun/perbaiki telah mendapat persetujuan dan disahkan kepala sekolah sebelum diterapkan dalam pembelajaran				
28	Saya melaksanakan pembelajaran sesuai dengan yang tertulis dalam silabus				
29	Saya melaksanakan pembelajaran sesuai dengan yang tertulis dalam RPP				
30	Saya mempunyai kisi-kisi soal yang saya susun sendiri sesuai Standar Kompetensi (SK), Kompetensi Dasar (KD) dan indikator-indikator ketercapaian kompetensi				
31	Kisi-kisi soal yang saya susun telah disetujui dan disahkan oleh kepala sekolah				
32	Kelas yang saya ajar mencapai Kriteria				

	Ketuntasan Minimal (KKM) yang ditetapkan sekolah dalam setiap ujian kenaikan kelas				
33	Saya telah selesai menyusun/memperbaiki naskah desain silabus mata pelajaran serta semua naskah RPP sesuai jumlah Standar Kompetensi (SK) dan Kompetensi Dasar (KD) sebelum memasuki tahun pelajaran yang baru				
34	Saya melaksanakan tugas mengajar selama 24 jam atau lebih dalam seminggu				
35	Saya masuk kelas tepat waktu pada setiap hari kerja				
36	Saya mengakhiri proses pembelajaran setiap hari tepat waktu.				
37	Saya menyelesaikan setiap pokok bahasan dalam Pembelajaran tepat waktu sesuai alokasi waktu yang telah ditetapkan dalam setiap semester.				
38	Saya melaksanakan evaluasi formatif dan sumatif tepat waktu sesuai jadwal yang telah ditetapkan sekolah pada awal tahun.				
39	Saya selalu hadir untuk mengisi kegiatan pembelajaran di kelas sesuai jadwal kegiatan pembelajaran di sekolah.				
40	Saya selalu hadir untuk berpartisipasi aktif dalam setiap kegiatan sekolah				
41	Saya selalu hadir untuk berpartisipasi aktif dalam setiap diskusi fasilitator pembelajaran bagi para guru di sekolah				
42	Saya selalu hadir untuk berpartisipasi aktif dalam setiap pelatihan fasilitator pembelajaran bagi para guru di sekolah				
43	Saya selalu berinisiatif menyelesaikan tugas sekolah sampai tuntas meskipun di luar jam sekolah atas kemauan sendiri.				
44	Saya selalu berinisiatif menggunakan hasil evaluasi pembelajaran untuk memperbaiki proses pembelajaran.				
45	Saya selalu berinisiatif mencari sumber-sumber belajar yang bervariasi untuk memperluas wawasan dan pengetahuan tentang pendidikan				
46	Saya selalu bertanya kepada rekan guru yang lebih berpengalaman untuk memperluas wawasan dan pengetahuan tentang pendidikan				

Iklim Sekolah

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.896	25

Kinerja Guru

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.908	21

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Butir_1	73.3000	67.252	.473	.893
Butir_2	72.9333	67.789	.483	.892
Butir_3	73.0000	70.483	.444	.894
Butir_4	73.0000	68.828	.410	.894
Butir_5	72.9667	68.999	.508	.893
Butir_6	72.9667	68.654	.365	.895
Butir_7	73.5667	67.771	.378	.895
Butir_8	72.7000	68.700	.473	.893
Butir_9	73.7333	66.892	.377	.896
Butir_10	74.2333	67.220	.462	.893
Butir_11	72.6000	67.283	.501	.892
Butir_12	72.7000	66.976	.391	.895
Butir_13	73.2667	69.099	.462	.893
Butir_14	72.8667	66.464	.459	.893
Butir_15	72.9667	67.620	.596	.891
Butir_16	72.3667	68.999	.489	.893
Butir_17	72.9000	67.886	.378	.895
Butir_18	73.5000	67.293	.424	.894
Butir_19	72.8000	64.510	.834	.885
Butir_20	73.1333	63.016	.675	.887
Butir_21	72.9333	66.478	.624	.889
Butir_22	73.0000	66.138	.497	.892
Butir_23	73.0333	66.240	.661	.889
Butir_24	72.9333	68.547	.403	.894
Butir_25	73.0000	66.621	.591	.890

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Butir_26	63.8333	46.006	.505	.905
Butir_27	63.8667	44.947	.760	.899
Butir_28	63.9333	47.375	.404	.907
Butir_29	63.9000	45.059	.761	.899
Butir_30	64.2333	46.599	.404	.907
Butir_31	64.3333	45.816	.401	.908
Butir_32	64.1333	47.223	.413	.907
Butir_33	64.0000	46.483	.502	.905
Butir_34	63.5667	46.737	.491	.905
Butir_35	63.8000	44.579	.696	.900
Butir_36	63.7667	45.702	.538	.904
Butir_37	64.0667	45.789	.573	.903
Butir_38	64.0000	45.586	.638	.902
Butir_39	63.8000	44.510	.806	.898
Butir_40	64.1000	45.886	.588	.903
Butir_41	64.4333	42.944	.555	.906
Butir_42	64.5333	44.602	.411	.911
Butir_43	64.1000	44.369	.721	.899
Butir_44	64.1667	47.178	.573	.904
Butir_45	64.1333	46.878	.467	.905
Butir_46	63.9667	46.033	.549	.904

DATA VALIDITAS IKLIM SEKOLAH

No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	Total
1	2	3	3	4	3	4	2	4	2	1	3	3	2	4	3	4	4	2	3	3	4	1	3	4	3	74
2	2	4	3	2	3	4	2	3	1	1	4	4	3	3	3	4	4	2	3	3	3	3	2	3	3	72
3	2	3	3	4	3	4	2	4	2	2	3	3	2	4	3	4	3	2	3	3	4	1	3	4	3	74
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	72
5	2	3	3	3	3	3	2	4	2	2	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	83
6	2	3	3	3	3	4	2	4	2	2	3	3	3	2	3	3	4	3	3	2	2	3	3	3	2	70
7	2	3	3	3	3	3	2	4	2	2	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	83
8	3	3	3	3	3	3	2	3	3	1	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	72
9	3	4	3	3	3	3	2	4	2	2	4	4	3	4	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	77
10	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	66
11	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	4	4	3	3	3	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	72
12	3	3	3	3	3	3	2	3	1	1	4	4	3	4	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	73
13	3	4	4	3	3	4	4	4	3	1	4	4	3	3	3	4	4	1	4	4	3	4	2	2	4	82
14	4	3	3	4	4	4	2	3	3	2	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	90
15	4	3	3	4	4	4	2	3	4	2	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	83
16	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	91
17	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	92
18	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	87
19	3	4	3	3	3	3	2	3	2	2	4	4	3	2	3	4	3	2	3	2	3	3	3	3	3	73
20	1	2	3	2	2	2	2	3	2	1	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	53
21	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	4	3	2	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	72
22	2	4	3	2	3	3	2	3	2	2	4	4	3	2	3	3	4	2	3	2	3	3	3	3	3	71
23	3	3	3	4	4	2	2	3	4	2	3	1	3	3	3	4	2	3	4	4	3	4	3	3	2	75
24	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	71
25	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	69
26	3	3	3	3	4	3	3	3	2	2	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	77
27	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	2	3	91
28	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	4	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	73
29	3	3	3	3	3	3	2	3	1	2	4	3	2	4	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	72
30	3	3	3	3	3	3	2	4	3	1	4	4	3	4	3	4	2	2	4	1	2	3	3	3	3	73

DATA VALIDITAS KINERJA GURU

No	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	Total
1	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	1	3	3	3	4	72
2	3	3	3	3	3	2	3	3	4	4	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	63
3	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	1	4	4	4	4	75
4	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	60
5	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	63
6	3	3	3	3	2	2	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	67
7	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	63
8	4	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	63
9	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	73
10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	63
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	62
12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	55
13	3	3	4	3	2	2	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	62
14	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	77
15	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	2	2	3	3	3	3	70
16	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	79
17	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	79
18	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	3	3	4	76
19	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	2	2	3	3	4	4	67
20	3	3	3	3	2	3	3	2	4	4	4	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	59
21	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	65
22	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	64
23	4	4	4	4	3	2	2	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	67
24	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	2	2	3	3	4	3	65
25	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	65
26	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	61
27	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	80
28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	61
29	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	61
30	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	80

Descriptives

Iklim Sekolah

Statistics

Iklim Sekolah

N	Valid	117
	Missing	0
Mean		76.7863
Median		76.0000
Mode		72.00
Std. Deviation		6.18233
Minimum		58.00
Maximum		92.00

Descriptives

Kinerja Guru

Statistics

Kinerja Guru

N	Valid	117
	Missing	0
Mean		65.9829
Median		65.0000
Mode		63.00
Std. Deviation		6.80642
Minimum		51.00
Maximum		84.00

Normalitas

Iklim Sekolah

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Iklim Sekolah
N		117
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	76.7863
	Std. Deviation	6.18233
Most Extreme Differences	Absolute	.110
	Positive	.110
	Negative	-.091
Kolmogorov-Smirnov Z		1.188
Asymp. Sig. (2-tailed)		.119

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Normalitas

Kinerja Guru

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kinerja Guru
N		117
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	65.9829
	Std. Deviation	6.80642
Most Extreme Differences	Absolute	.099
	Positive	.099
	Negative	-.070
Kolmogorov-Smirnov Z		1.068
Asymp. Sig. (2-tailed)		.204

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Linieritas

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Kinerja Guru * Iklim Sekolah	117	100.0%	0	.0%	117	100.0%

ANOVA Table

Kinerja Guru * Iklim Sekolah

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	(Combined)	2617.682	22	118.986	4.058	.000
	Linearity	1915.965	1	1915.965	65.342	.000
	Deviation from Linearity	701.717	21	33.415	1.140	.323
Within Groups		2756.284	94	29.322		
Total		5373.966	116			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Kinerja Guru * Iklim Sekolah	.597	.357	.698	.487

Regression

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Iklim Sekolah ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.597 ^a	.357	.351	5.48357

a. Predictors: (Constant), Iklim Sekolah

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1915.965	1	1915.965	63.718	.000 ^a
	Residual	3458.001	115	30.070		
	Total	5373.966	116			

a. Predictors: (Constant), Iklim Sekolah

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.506	6.344		2.444	.016
	Iklim Sekolah	.657	.082	.597	7.982	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

DATA IKLIM SEKOLAH

No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	Total	%	Kategori
1	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	77	77	Sedang
2	3	4	3	3	3	4	2	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	79	79	Sedang
3	4	3	3	4	4	4	2	3	3	2	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	88	88	Tinggi
4	3	3	3	3	3	3	2	3	1	1	4	4	3	4	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	73	73	Sedang
5	2	3	3	3	3	3	2	4	2	2	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	83	83	Tinggi
6	2	3	3	3	3	4	2	4	2	2	3	3	3	2	3	3	4	3	3	2	2	3	3	3	2	70	70	Sedang
7	2	3	3	3	3	3	2	4	2	2	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	83	83	Tinggi
8	3	3	3	3	3	3	2	3	3	1	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	72	72	Sedang
9	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	82	82	Tinggi
10	3	4	3	3	4	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	78	78	Sedang
11	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	4	4	3	3	3	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	72	72	Sedang
12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	69	69	Sedang
13	3	3	3	3	3	3	2	3	1	2	4	3	2	4	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	72	72	Sedang
14	2	3	3	4	3	4	2	4	2	1	3	3	2	4	3	4	4	2	3	3	4	1	3	4	3	74	74	Sedang
15	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	4	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	73	73	Sedang
16	3	3	3	3	4	3	2	3	3	2	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	82	82	Tinggi
17	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	87	87	Tinggi
18	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	4	3	4	3	4	4	2	4	3	3	3	4	2	2	76	76	Sedang
19	3	4	3	3	3	3	2	3	2	2	4	4	3	2	3	4	3	2	3	2	3	3	3	3	3	73	73	Sedang
20	2	3	3	4	3	4	2	4	2	1	3	3	2	4	3	4	4	2	3	3	4	1	3	4	3	74	74	Sedang
21	3	4	3	3	3	3	2	3	2	2	3	4	3	2	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	73	73	Sedang

22	2	4	3	2	3	3	2	3	2	2	4	4	3	2	3	3	4	2	3	2	3	3	3	3	3	71	71	Sedang
No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	Total	%	Kategori
23	3	3	3	4	4	2	2	3	4	2	3	1	3	3	3	4	2	3	4	4	3	4	3	3	2	75	75	Sedang
24	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	74	74	Sedang
25	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	69	69	Sedang
26	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	72	72	Sedang
27	2	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	2	4	4	3	2	4	4	4	3	3	2	3	81	81	Sedang
28	3	3	3	3	4	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	72	72	Sedang
29	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	4	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	73	73	Sedang
30	1	2	3	2	2	2	2	3	2	1	4	3	2	3	2	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	58	58	Cukup
31	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	1	1	3	3	3	3	3	3	4	2	2	3	3	3	3	76	76	Sedang
32	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	2	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	86	86	Tinggi
33	3	4	4	3	4	4	4	3	3	1	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	89	89	Tinggi
34	3	4	3	4	4	4	3	4	2	2	3	3	4	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	84	84	Tinggi
35	2	4	3	2	3	4	2	3	1	1	4	4	3	3	3	4	4	2	3	3	3	3	2	3	3	72	72	Sedang
36	3	4	4	3	3	4	3	4	3	2	3	4	3	3	3	4	4	3	4	2	4	4	2	3	3	82	82	Tinggi
37	3	4	4	3	3	4	3	4	3	2	3	4	3	3	3	4	4	3	4	2	4	4	4	3	3	84	84	Tinggi
38	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	82	82	Tinggi
39	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	82	82	Tinggi
40	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	82	82	Tinggi
41	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	4	4	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	75	75	Sedang
42	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	4	4	2	77	77	Sedang
43	3	3	3	3	4	3	2	3	3	2	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	82	82	Tinggi
44	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	77	77	Sedang

45	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	88	88	Tinggi
46	3	4	4	2	3	3	3	4	3	4	4	2	3	3	3	4	1	4	4	4	2	3	3	3	3	79	79	Sedang
No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	Total	%	Kategori
47	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	4	3	4	3	4	4	2	4	3	3	3	4	2	2	76	76	Sedang
48	2	3	3	3	4	3	3	3	2	1	2	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	79	79	Sedang
49	2	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	88	88	Tinggi
50	2	3	3	3	3	4	2	4	2	2	3	3	3	2	3	3	4	3	3	2	2	3	3	3	2	70	70	Sedang
51	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	92	92	Tinggi
52	3	4	4	3	4	4	4	3	3	1	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	89	89	Tinggi
53	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	88	88	Tinggi
54	3	3	3	3	3	3	2	3	1	2	4	3	2	4	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	72	72	Sedang
55	3	3	3	3	3	3	2	3	1	2	4	3	2	4	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	72	72	Sedang
56	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	2	4	3	3	3	3	2	3	74	74	Sedang
57	3	4	3	3	3	3	1	4	1	1	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	65	65	Sedang
58	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	4	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	2	64	64	Sedang
59	4	4	3	3	4	4	2	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	2	4	4	4	4	4	3	4	83	83	Tinggi
60	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	4	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	73	73	Sedang
61	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	4	3	4	3	4	4	2	4	3	3	3	4	2	2	76	76	Sedang
62	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	77	77	Sedang
63	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	79	79	Sedang
64	3	3	3	3	4	3	1	3	3	2	3	3	3	3	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	74	74	Sedang
65	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	83	83	Tinggi
66	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	76	76	Sedang
67	2	4	3	2	3	4	2	3	1	1	4	4	3	3	3	4	4	2	3	3	3	3	2	3	3	72	72	Sedang

68	3	3	3	4	4	2	2	3	4	2	3	1	3	3	3	4	2	3	4	4	3	4	3	3	2	75	75	Sedang
69	2	3	3	4	3	4	2	4	2	1	3	3	2	4	3	4	4	2	3	3	4	1	3	4	3	74	74	Sedang
70	3	4	3	3	3	3	2	4	2	2	4	4	3	4	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	77	77	Sedang
No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	Total	%	Kategori
71	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	4	4	2	77	77	Sedang
72	2	4	3	2	3	4	2	3	1	1	4	4	3	3	3	4	4	2	3	3	3	3	2	3	3	72	72	Sedang
73	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	76	76	Sedang
74	3	3	3	3	4	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	74	74	Sedang
75	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	4	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	73	73	Sedang
76	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	69	69	Sedang
77	3	4	3	3	3	3	2	3	2	2	3	4	3	2	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	73	73	Sedang
78	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	76	76	Sedang
79	3	4	4	3	3	4	4	4	3	1	4	4	3	3	3	4	4	1	4	4	3	4	2	2	4	82	82	Tinggi
80	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	82	82	Tinggi
81	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	4	4	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	75	75	Sedang
82	2	3	3	3	3	3	2	4	2	2	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	83	83	Tinggi
83	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	4	4	3	3	3	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	72	72	Sedang
84	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	4	4	3	3	3	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	72	72	Sedang
85	2	3	3	4	3	4	2	4	2	2	3	3	2	4	3	4	3	2	3	3	4	1	3	4	3	74	74	Sedang
86	3	4	3	3	4	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	78	78	Sedang
87	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	88	88	Tinggi
88	2	3	3	3	3	3	2	4	2	2	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	83	83	Tinggi
89	3	3	3	3	3	3	2	3	3	1	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	72	72	Sedang
90	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	4	4	2	77	77	Sedang

91	3	3	3	2	3	3	2	3	1	1	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	74	74	Sedang
92	3	3	4	3	3	3	2	3	2	2	4	4	3	3	2	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	76	76	Sedang
93	4	4	3	3	4	4	2	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	2	4	4	4	4	4	3	4	83	83	Tinggi	
94	4	3	3	4	4	4	2	3	3	2	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	81	81	Sedang	
No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	Total	%	Kategori	
95	4	3	3	4	4	3	3	3	1	1	4	4	4	2	3	4	4	2	4	3	3	3	4	2	2	77	77	Sedang	
96	2	3	3	3	3	4	2	4	2	2	3	3	3	2	3	3	4	3	3	2	2	3	3	3	2	70	70	Sedang	
97	3	3	3	3	3	3	2	3	1	1	4	4	3	4	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	73	73	Sedang	
98	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	70	70	Sedang	
99	3	3	3	3	3	3	2	3	1	2	4	3	2	4	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	72	72	Sedang	
100	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	70	70	Sedang	
101	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	4	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	2	64	64	Sedang	
102	2	3	3	4	3	4	2	4	2	2	3	3	2	4	3	4	3	2	3	3	4	1	3	4	3	74	74	Sedang	
103	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	82	82	Tinggi	
104	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	79	79	Sedang	
105	2	3	3	3	3	3	2	4	2	2	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	83	83	Tinggi	
106	2	3	3	3	3	4	2	4	2	2	3	3	3	2	3	3	4	3	3	2	2	3	3	3	2	70	70	Sedang	
107	3	4	3	3	3	3	2	3	2	2	3	4	3	2	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	73	73	Sedang	
108	2	3	3	4	3	4	2	4	2	1	3	3	2	4	3	4	4	2	3	3	4	1	3	4	3	74	74	Sedang	
109	3	4	3	3	4	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	78	78	Sedang	
110	3	4	3	3	3	3	1	4	1	1	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	65	65	Sedang	
111	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	79	79	Sedang	
112	4	3	3	4	4	3	3	3	1	1	4	4	4	2	3	4	4	2	4	3	3	3	4	2	2	77	77	Sedang	
113	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	74	74	Sedang	

114	3	4	3	3	3	4	2	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	79	79	Sedang
115	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	89	89	Tinggi
116	4	3	3	4	4	4	2	3	3	2	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	88	88	Tinggi
117	3	4	4	3	3	4	4	4	3	1	4	4	3	3	3	4	4	1	4	4	3	4	2	2	4	82	82	Tinggi

DATA KINERJA GURU

No	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	Total	%	Kategori
1	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	1	3	3	3	4	72	85.71	Tinggi
2	3	3	3	3	3	2	3	3	4	4	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	63	75.00	Sedang
3	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	3	4	4	3	2	1	4	4	4	4	73	86.90	Tinggi
4	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	60	71.43	Sedang
5	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	63	75.00	Sedang
6	3	3	3	3	2	2	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	67	79.76	Sedang
7	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	63	75.00	Sedang
8	4	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	63	75.00	Sedang
9	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	72	85.71	Tinggi
10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	63	75.00	Sedang
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	62	73.81	Sedang
12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	55	65.48	Sedang
13	3	3	3	3	2	2	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	61	72.62	Sedang
14	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	2	2	3	3	3	3	70	83.33	Tinggi
15	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	2	2	3	3	3	3	69	82.14	Tinggi
16	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	3	3	3	73	86.90	Tinggi
17	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	3	3	4	73	86.90	Tinggi
18	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	1	2	4	3	3	4	72	85.71	Tinggi
19	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	2	2	3	3	4	4	67	79.76	Sedang
20	3	3	3	3	2	3	3	2	4	4	4	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	59	70.24	Sedang
21	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	2	2	3	3	4	3	66	78.57	Sedang

22	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	64	76.19	Sedang
No	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	Total	%	Kategori
23	4	4	4	4	3	2	2	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	67	79.76	Sedang
24	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	2	2	3	4	4	3	66	78.57	Sedang
25	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	4	66	78.57	Sedang
26	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	61	72.62	Sedang
27	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	79	94.05	Tinggi
28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	61	72.62	Sedang
29	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	61	72.62	Sedang
30	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	53	63.10	Sedang
31	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	66	78.57	Sedang
32	4	4	4	2	2	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	76	90.48	Tinggi
33	4	4	3	3	3	2	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	75	89.29	Tinggi
34	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	77	91.67	Tinggi
35	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	62	73.81	Sedang
36	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	77	91.67	Tinggi
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	78	92.86	Tinggi
38	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	76	90.48	Tinggi
39	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	76	90.48	Tinggi
40	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	76	90.48	Tinggi
41	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	66	78.57	Sedang
42	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	64	76.19	Sedang
43	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	76	90.48	Tinggi
44	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	64	76.19	Sedang

45	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	73	86.90	Tinggi
46	4	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3	63	75.00	Sedang
No	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	Total	%	Kategori
47	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	68	80.95	Sedang
48	4	3	4	4	3	3	3	3	3	2	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	2	67	79.76	Sedang
49	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	79	94.05	Tinggi
50	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	70	83.33	Tinggi
51	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	84	100.00	Tinggi
52	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	84	100.00	Tinggi
53	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	73	86.90	Tinggi
54	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	61	72.62	Sedang
55	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	61	72.62	Sedang
56	3	2	4	4	4	3	3	3	2	3	2	2	2	4	4	4	3	3	3	4	3	65	77.38	Sedang
57	3	3	3	2	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	1	3	3	3	3	55	65.48	Sedang
58	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	53	63.10	Sedang
59	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	65	77.38	Sedang
60	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	62	73.81	Sedang
61	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	1	3	3	66	78.57	Sedang
62	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	63	75.00	Sedang
63	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	67	79.76	Sedang
64	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	63	75.00	Sedang
65	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	66	78.57	Sedang
66	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	2	4	3	3	3	65	77.38	Sedang
67	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	2	2	3	68	80.95	Sedang

68	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	70	83.33	Tinggi
69	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	72	85.71	Tinggi
70	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	72	85.71	Tinggi
No	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	Total	%	Kategori
71	3	2	2	1	3	3	3	3	3	3	2	2	1	3	3	3	3	3	3	3	4	56	66.67	Sedang
72	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	51	60.71	Cukup
73	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	4	60	71.43	Sedang
74	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	61	72.62	Sedang
75	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	3	3	3	73	86.90	Tinggi
76	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	2	3	3	72	85.71	Tinggi
77	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	75	89.29	Tinggi
78	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	65	77.38	Sedang
79	3	3	3	3	3	2	2	1	3	3	3	3	3	3	2	2	1	3	3	3	4	56	66.67	Sedang
80	3	4	3	3	3	3	2	2	3	3	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	61	72.62	Sedang
81	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	63	75.00	Sedang
82	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	4	3	3	60	71.43	Sedang
83	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	73	86.90	Tinggi
84	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	64	76.19	Sedang
85	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	61	72.62	Sedang
86	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	78	92.86	Tinggi
87	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	64	76.19	Sedang
88	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	70	83.33	Tinggi
89	3	3	3	4	4	3	5	1	3	3	3	3	4	4	3	5	1	3	3	3	3	67	79.76	Sedang
90	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	4	3	60	71.43	Sedang

91	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	70	83.33	Tinggi
92	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	62	73.81	Sedang
93	3	3	3	3	3	2	2	1	3	3	3	3	4	4	3	5	1	3	3	3	4	62	73.81	Sedang
94	3	3	3	3	2	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	54	64.29	Sedang
No	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	Total	%	Kategori
95	3	3	3	3	3	2	2	3	3	4	3	3	4	4	3	2	1	4	4	4	4	65	77.38	Sedang
96	3	3	3	3	3	2	2	3	3	4	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	57	67.86	Sedang
97	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	1	3	3	3	55	65.48	Sedang
98	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	2	1	1	1	3	3	3	61	72.62	Sedang
99	3	3	2	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	4	3	58	69.05	Sedang
100	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	4	3	63	75.00	Sedang
101	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	59	70.24	Sedang
102	3	3	3	3	3	3	2	2	1	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	65	77.38	Sedang
103	4	3	4	3	3	3	3	2	2	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	68	80.95	Sedang
104	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	65	77.38	Sedang
105	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	64	76.19	Sedang
106	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	1	3	3	3	3	54	64.29	Sedang
107	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	63	75.00	Sedang
108	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	65	77.38	Sedang
109	4	3	3	3	3	4	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	62	73.81	Sedang
110	3	4	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	55	65.48	Sedang
111	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	68	80.95	Sedang
112	4	4	4	4	3	2	2	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	67	79.76	Sedang
113	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	2	2	3	3	3	3	64	76.19	Sedang

114	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	64	76.19	Sedang
115	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	75	89.29	Tinggi
116	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	1	3	3	3	4	72	85.71	Tinggi
117	3	3	3	3	3	2	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	65	77.38	Sedang

Frequencies

Iklm Sekolah

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	33	28.2	28.2	28.2
	Sedang	83	70.9	70.9	99.1
	Cukup	1	.9	.9	100.0
	Total	117	100.0	100.0	

Kinerja Guru

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	36	30.8	30.8	30.8
	Sedang	80	68.4	68.4	99.1
	Cukup	1	.9	.9	100.0
	Total	117	100.0	100.0	



UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
FAKULTAS TEKNIK
JURUSAN PENDIDIKAN TEKNIK SIPIL DAN PERENCANAAN
Alamat : Kampus FT-UNY Karangmalang Yogyakarta

Hal : Permohonan Kesediaan Uji Validasi
Kepada Yth. : Dosen Pembimbing

Dengan hormat,

Dalam rangka melakukan uji validasi instrumen penelitian skripsi dengan judul **“Pengaruh Iklim Sekolah Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Magelang”**, maka saya :

Nama : Aris Setiawan
NIM : 07505241010
Prodi : Pendidikan Teknik Sipil dan Perencanaan
Pembimbing : Imam Muchoyar, M.Pd.

Dengan ini saya mohon kepada Bapak untuk bersedia memberikan validasi instrumen sehingga dapat diujikan pada sampel penelitian.

Demikian permohonan ini saya sampaikan. Atas kerja sama, perhatian dan kesediaan Bapak, saya ucapkan terima kasih.

Dosen Pembimbing,

Imam Muchoyar, M.Pd.

NIP. 19491125 197603 1 001

Yogyakarta, 30 Desember 2011

Pemohon,

Aris Setiawan

NIM. 07505241010

SURAT PERNYATAAN VALIDITAS INSTRUMEN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Suparman, M. Pd

NIP : 19550715 198003 1 006

Jabatan : Dosen

Telah membaca instrumen penelitian ini untuk **Ahli Materi** yang berjudul
**“Pengaruh Iklim Sekolah Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah
Kejuruan Negeri 1 Magelang”**

Yang disusun oleh :

Nama : Aris Setiawan

NIM : 07505241010

Jurusan : Pendidikan Teknik Sipil dan Perencanaan/ PTSP

Setelah membaca, memperhatikan, dan mengadakan pembahasan pada butir-butir instrumen penelitian menyatakan bahwa validitas isi : valid / ~~tidak valid~~ *)

Pernyataan ini dibuat dengan sebenarnya untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, 9 Desember 2011

Yang Menerangkan,



Suparman, M. Pd

NIP. 19550715 198003 1 006

Saran:

Di perbaiki kover dg kover pd. kesekeluruhan

*) coret yang tidak perlu

SURAT PERNYATAAN VALIDITAS INSTRUMEN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Bambang Suciroso, M.Pd

NIP : 19520210 197803 1 003

Jabatan : Dosen

Telah membaca instrumen penelitian ini untuk **Ahli Materi** yang berjudul
**“Pengaruh Iklim Sekolah Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah
Kejuruan Negeri 1 Magelang”**

Yang disusun oleh :

Nama : Aris Setiawan

NIM : 07505241010

Jurusan : Pendidikan Teknik Sipil dan Perencanaan/ PTSP

Setelah membaca, memperhatikan, dan mengadakan pembahasan pada butir-butir
instrumen penelitian menyatakan bahwa validitas isi : valid / ~~tidak valid~~ *)

Pernyataan ini dibuat dengan sebenarnya untuk dapat digunakan sebagaimana
mestinya.

Yogyakarta, 8 Januari 2012

Yang Menerangkan,



Bambang Suciroso, M.Pd

NIP. 19520210 197803 1 003

Saran:

~ Mungkin perlu ditambah hal-hal yang terkait dengan
gambaran karier awal member kesempatan pd guru
untuk studi lanjut, mengaktifkan organisasi profesi
seperti AD5VI sb, serta forum-forum ilmiah
sehari dengan bidang keahlian.

*) coret yang tidak perlu

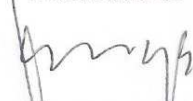
**FORM WAWANCARA PERTANYAAN
DI SMK N 1 MAGELANG**

No.	Pertanyaan	Jawaban
I	Iklim Sekolah	
1.	Apakah Kepala sekolah memberikan perhatian tentang kesulitan yang dialami guru	Ya. Misal memberikan perhatian mis pada fasilitas sekolah, contohnya Kepala Sekolah melakukan pengecekan terhadap fasilitas-fasilitas sekolah dalam kondisi yang baik dan siap digunakan oleh guru, serta kesiapan RPP.
2.	Apakah Kepala sekolah memotivasi guru untuk melakukan tugasnya dengan baik	Ya, dengan mengadakan program ESA kemudian dengan / secara individu. Serta kepala sekolah memberikan motivasi setiap minggu selepas upacara bendera dengan waktu ± 7 menit.
3.	Apakah Kepala Sekolah memberikan kesempatan guru untuk mengikuti forum-forum ilmiah yang relevan dengan bidang studi	Ya, ada dorongan dari kepala sekolah dengan PKG (Pusat Kegiatan Guru), dalam PKG alat dan fasilitas semua sudah dipersiapkan.
4.	Apakah Kepala Sekolah memberikan kesempatan guru untuk melaksanakan studi lanjut	Ya. Banyak yang melaksanakan studi lanjut, jumlahnya 10 orang guru. Dana diberikan oleh sekolah setelah guru tersebut lulus. Biasanya 5 orang guru per angkatan.
5.	Apakah Kepala Sekolah memberikan teguran kepada guru apabila datang terlambat atau tidak masuk kelas	Ya, namun dengan kontrol ISO (sesuai pedoman ISO).
6.	Apakah Kepala Sekolah memberikan guru ruang kerja, kamar kecil dan tempat ibadah yang bersih dan nyaman	Ya, setiap ruangan diberikan fasilitas yang baik dan sesuai standar.
7.	Apakah Kepala Sekolah memberikan peralatan praktik yang mendukung dalam proses pembelajaran	Ya, berupa buku, sarana prasarana, dan juga buku elektronik.

II	Kinerja Guru
1.	<p>Apakah semua RPP dan silabus yang disusun/perbaiki guru telah mendapat persetujuan dan disyahkan kepala sekolah sebelum diterapkan dalam pembelajaran</p> <p>Ya, tidak hanya kepala sekolah, pengawas juga melakukan pengecekan silabus dan RPP guru. Caranya dengan guru mengupload silabus dan RPP tersebut ke siarad sekolah (pusat ICT)</p>
2.	<p>Apakah kisi-kisi soal yang disusun guru telah disetujui dan disyahkan oleh kepala sekolah</p> <p>sama dengan jawaban di atas.</p>
3.	<p>Apakah guru telah selesai menyusun/memperbaiki naskah desain silabus mata pelajaran serta semua naskah RPP sesuai jumlah Standar Kompetensi (SK) dan Kompetensi Dasar (KD) sebelum memasuki tahun pelajaran yang baru</p> <p>sama dengan jawaban di atas.</p>
4.	<p>Apakah guru telah melaksanakan tugas mengajar selama 24 jam atau lebih dalam seminggu</p> <p>Ya, karena sesuai standar sertifikasi guru. Guru wajib melaksanakan tatap muka minimal 24 jam/lebih dalam seminggu.</p>
5.	<p>Apakah guru melaksanakan evaluasi formatif dan sumatif tepat waktu sesuai jadwal yang telah ditetapkan sekolah pada awal tahun.</p> <p>Ya, sama dengan jawaban no 1, 2, dan 3.</p>

Magelang, Maret 2012

Narasumber



Drs. Supriyatno

Pertanyaan Observasi di SMK Negeri 1 Magelang

1. Bagaimana perilaku kepala sekolah SMK Negeri 1 Magelang dalam memberikan motivasi kerja kepada guru-guru di SMK Negeri 1 Magelang? dengan cara apa?

Misal : Kepala sekolah menolong, memperhatikan, dan berupaya untuk memotivasi guru dengan memberikan kritik yang konstruktif (membangun) dan dengan memberikan contoh melalui kerja keras ketika terdapat guru yang mendapat masalah di sekolah.

2. Bagaimana hubungan atau interaksi yang terjalin antar warga sekolah di SMK Negeri 1 Magelang (kepala sekolah, guru, peserta didik, dan staf tata usaha)?

Misal : Hubungan atau interaksi yang terjalin adalah kesemuanya saling mendukung dan membantu serta masing-masing dapat mengekspresikan kemampuan mereka secara bebas dan terbuka.

3. Bagaimana kinerja guru-guru di SMK Negeri 1 Magelang dalam setiap menjalankan tugas-tugasnya? apa saja yang sudah baik dan mana yang perlu ditingkatkan?

4. Bagaimana cara sekolah dalam mendukung pertumbuhan dan perkembangan pribadi serta motivasi guru untuk tumbuh berkembang demi mewujudkan tujuan sekolah? (pengembangan profesional guru)

Misal : Pengiriman guru untuk mengikuti seminar-seminar, penataran-penataran, dan musyawarah guru mata pelajaran (MGMP).

FORM OBESVASI PERTANYAAN
DI SMK NEGERI 1 MAGELANG

No	Pertanyaan	Jawaban
1	Prestasi apa yang diperoleh SMK Negeri 1 Magelang?	Citra Blayana Prima - 2010 ISO - membimbing sekolah yang belum ISO Batare Center - Juara dua tingkat nasional Auto cad.
2	Apa yang menjadi visi dan misi dari SMK Negeri 1 Magelang?	
3	Berapa jumlah kelas di sekolah ini?	45 kelas gprodi
4	Berapa jumlah guru di sekolah ini?	176 - Guru.
5	Bagaimana standar pendidikan guru disini? guru-guru disini rata-rata sarjan aatau D3?	Sarjana - D3 dan 3. banyan t. b. k. . 9 SII \rightarrow 6 + 5 = 11. SII \rightarrow dalam proses.
6	Berapa jumlah staf tata usaha di sekolah ini?	40 orang.

7	Berapa jumlah siswa di sekolah ini?	1581 siswa.
8	Bagaimana perilaku kepala sekolah SMK Negeri 1 Magelang dalam memberikan motivasi kerja kepada guru-guru di SMK Negeri 1 Magelang? dengan cara apa?	mengadakan review → menginformasikan mengacu kepada hasil kerja → setiap upacara - menyampaikan 5-10 menit. * 150 jenjang bahwa di bawah.
9	Bagaimana hubungan atau interaksi yang terjalin antar warga sekolah di SMK Negeri 1 Magelang (kepala sekolah, guru, peserta didik, dan staf tata usaha)?	berjalan semuanya. sesuai dengan sistem. mengadakan sistem itu seperti sistem.
10	Bagaimana kinerja guru-guru di SMK Negeri 1 Magelang dalam setiap menjalankan tugas-tugasnya? apa saja yang sudah baik dan mana yang perlu ditingkatkan?	tidak ada dari cara menasihati nilai bukan itu berjalan baik.

11	Bagaimana cara sekolah dalam mendukung pertumbuhan dan perkembangan pribadi serta motivasi guru untuk tumbuh berkembang demi mewujudkan tujuan sekolah? (pengembangan profesional guru)	<p>mengusulkan dan menyang → selanjutnya</p> <p>di rencanakan dan branyan</p> <p>→ seperti mengikuti ICT.</p> <p>→ mencontohkan internal (audit).</p>
12	Perbedaan sekolah ini dengan smk 2 yang lain, yang menjadi ciri khas?	<p>jumlah jam → minggu 7-5 sore</p> <p>42. selesai jam → disini 52 jam.</p> <p>fasilitas → selanjutnya LCD.</p> <p>area host sport, fasilitas internet.</p>
13	Bagaimana dorongan motivasi yang bapak berikan kepada guru untuk meningkatkan kinerja guru?	<p>berhenti → perubaha diinghat waktu.</p> <p>ICT mulai 2010.</p>
14		



UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
FAKULTAS TEKNIK

KARTU KENDALI BIMBINGAN PENULISAN
SKRIPSI / PROYEK AKHIR / PRAKTEK INDUSTRI *

FRM/TSP/18-00
02 JULI 2007

NAMA : Aris Setiawan
NIM : 07505291010

No.	Hari / Tanggal	Materi Bimbingan / Revisi	Tanda Tangan
1	Selasa 8/11	- Judul sudah sesuai - Perbaiki foto. Identi. filmi moralok + Balok moralok lebih di perjelas	
2	Selasa 15/11	- Identifikasi di perbaiki lagi yg angkuh ke. kumpul moralok, - Ah lagi. Balok moralok & penerangan	
3	Selasa 22/11	- Tajuk tulis lebih & kumpul. pulu & sambal digap. cara brosis. Dite. net, kumpul di. Dite. net moni. lebih. Kibakharuan. m. farang	
		- Pada Penelitian yg cukup. moni. pulu ada sambal, foto di. dan. 1/8. lebih. yg. lebih. lebih.	
		- Kumpul. lebih. moni. yg. moni. ke. lebih. dan. kumpul. lebih. lebih. lebih. muncul. muncul.	
4	Selasa 6/12	- Instrumen lebih. di. lebih. 540. lebih. siap. lebih. lebih. lebih. lebih. lebih.	
		- Pada. lebih. lebih. lebih. lebih. lebih. lebih. lebih. lebih. lebih. lebih. lebih. lebih. lebih. lebih. lebih. lebih. lebih.	

Keterangan * : Coret yang tidak perlu

Dosen Pembimbing,

(Iman Muchayor, M.Pd.)

NIP: 194911251976031001



UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
FAKULTAS TEKNIK

KARTU KENDALI BIMBINGAN PENULISAN
SKRIPSI/ PROYEK AKHIR/ PRAKTEK INDUSTRI*

FRM/TSP/18-00

02 JULI 2007

NAMA : Aris Setiawan
NIM : 07505241010

No.	Hari/ Tanggal	Materi Bimbingan/ Revisi	Tanda Tangan
	Senin 16/07/12	- landasan utama di 'coba di' cari, siapkan seluruh materi dan daftar pustaka, lampiran	
		- semua kutipan di daftar dan kopi bukti bogor y&d kutip ✓	
		-	

Keterangan * : Coret yang tidak perlu

Dosen Pembimbing,

(Iman Muchayor M. Pd.)

NIP: 1949 1125 197603 1001



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
FAKULTAS TEKNIK

Alamat : Kampus Karangmalang, Yogyakarta, 55281
Telp. (0274) 586168 psw. 276,289,292 (0274) 586734 Fax. (0274) 586734
website : <http://ft.uny.ac.id> e-mail: ft@uny.ac.id ; teknik@uny.ac.id



Certificate No. QSC 00582

Nomor : 0034/UN34.15/PL/2012
Lamp. : 1 (satu) bendel
Hal : Permohonan Ijin Penelitian

17 Januari 2012

Yth.

1. Gubernur Provinsi DIY c.q. Ka. Biro Administrasi Pembangunan Setda Provinsi DIY
2. Gubernur Provinsi Jawa Tengah c.q. Ka. Bappeda Propinsi Jawa Tengah
3. Walikota Magelang c.q. Kepala Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Kota Magelang
4. Kepala Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Propinsi Jawa Tengah
5. Kepala Dinas Pendidikan Kota Magelang
6. Kepala SMK N 1 MAGELANG

Dalam rangka pelaksanaan Tugas Akhir Skripsi kami mohon dengan hormat bantuan Saudara memberikan ijin untuk melaksanakan penelitian dengan judul **"PENGARUH IKLIM SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU DI SMK N 1 MAGELANG"**, bagi mahasiswa Fakultas Teknik Universitas Negeri Yogyakarta tersebut di bawah ini:

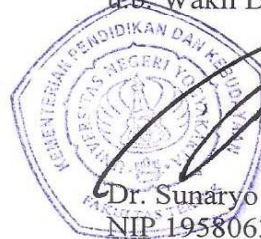
No.	Nama	NIM	Jurusan/Prodi	Lokasi Penelitian
1	Aris Setiawan	07505241010	Pend. Teknik Sipil & Perenc. - S1	SMK N 1 MAGELANG

Dosen Pembimbing/Dosen Pengampu : Imam Muchoyar, M.Pd.
NIP : 19491125 197603 1 001

Adapun pelaksanaan penelitian dilakukan mulai tanggal 17 Januari 2012 sampai dengan selesai.

Demikian permohonan ini, atas bantuan dan kerjasama yang baik selama ini, kami mengucapkan terima kasih.

Dekan,
u.b. Wakil Dekan I,



Dr. Sunaryo Soenarto
NIP 19580630 198601 1 001

Tembusan:
Ketua Jurusan
Ketua Program Studi

07505241010 No. 34



PEMERINTAH KOTA MAGELANG
BADAN KESATUAN BANGSA POLITIK
DAN PERLINDUNGAN MASYARAKAT

Jl. Pangeran Diponegoro Nomor 61 Kota Magelang Telp. (0293) 364873 dan 364708

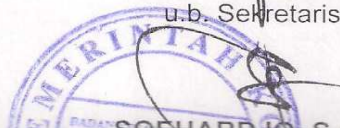
SURAT REKOMENDASI SURVEY / RISET

Nomor : 070 / 255 / 360

- I. **DASAR** : Surat Edaran Gubernur Jawa Tengah
Nomor 0740 / 265 / 2004 Tanggal 20 Februari 2004
- II. **MEMBACA** : Surat Kepala Badan Kesbang Pol dan Linmas Provinsi Jawa Tengah
Nomor 070/0144/2012 tanggal 25 Januari 2012 perihal Surat
Rekomendasi Survey / Riset
- III. Pada Prinsipnya kami **TIDAK KEBERATAN** / Dapat Menerima atas Pelaksanaan Penelitian /
Survey di Kota Magelang.
- IV. Yang dilaksanakan oleh :
- | | |
|------------------|--|
| Nama | : ARIS SETIAWAN |
| Kebangsaan | : Indonesia |
| Alamat | : Semaitan 06/09, Trasan, Bandongan, Kab. Magelang |
| Pekerjaan | : Pelajar/Mahasiswa |
| Penanggung Jawab | : M MUCHOYAR, M.Pd |
| Judul Penelitian | : Pengaruh Iklim Sekolah Terhadap Kinerja Guru di Sekolah
Menengah Kejuruan Negeri 1 Magelang |
| Lokasi | : SMK Negeri 1 Kota Magelang |
- V. **KETENTUAN SEBAGAI BERIKUT :**
1. Sebelum melakukan kegiatan terlebih dahulu melaporkan kepada Pejabat Setempat/Lembaga Swasta yang akan dijadikan obyek lokasi untuk mendapatkan petunjuk seperlunya dengan menunjukkan Surat Rekomendasi ini.
 2. Pelaksanaan survey/riset tidak disalah gunakan untuk tujuan tertentu yang dapat mengganggu kestabilan pemerintahan. Untuk penelitian yang mendapat dukungan dana dari sponsor, baik dari dalam negeri maupun luar negeri, agar dijelaskan pada saat mengajukan perijinan. Tidak membahas masalah Politik dan/atau agama yang dapat menimbulkan terganggunya stabilitas keamanan dan ketertiban.
 3. Surat Rekomendasi dapat dicabut dan dinyatakan tidak berlaku apabila pemegang Surat Rekomendasi ini tidak mentaati/mengindahkan peraturan yang berlaku atau obyek penelitian menolak untuk menerima Peneliti.
 4. Setelah survey/riset selesai, supaya menyerahkan hasilnya kepada Badan Kesbang Pol dan Linmas Kota Magelang.
- VI. Surat Rekomendasi Penelitian / Riset ini berlaku dari:
Maret 2012 s.d Mei 2012.
- VII. Demikian harap menjadikan perhatian dan maklum.

Magelang, 21 Maret 2012

a.n. **WALIKOTA MAGELANG**
KEPALA BADAN KESBANGPOL DAN LINMAS
KOTA MAGELANG
u.b. Sekretaris





**KEMENTERIAN PENDIDIKAN NASIONAL
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
FAKULTAS TEKNIK**

Alamat : Kampus Karangmalang, Yogyakarta, 55281
Telp. (0274) 586168 psw. 276,289,292 (0274) 586734 Fax. (0274) 586734
website : <http://ft.uny.ac.id> e-mail: ft@uny.ac.id ; teknik@uny.ac.id



Certificate No. Q5C 00592

Nomor : 2449/UN34.15/PL/2011

19 Oktober 2011

Hal : Permohonan Ijin Observasi/Survey

Yth. Kepala SMK N 1 Magelang
Jalan. Cawang No.2 Magelang, Juranggombo. Magelang 56123
Jawa Tengah

Dalam rangka pelaksanaan Pra Observasi Untuk Skripsi, kami mohon dengan hormat bantuan Saudara memberikan ijin untuk melaksanakan observasi/Survey dengan fokus permasalahan **"Pengaruh Iklim Sekolah Terhadap Profesionalisme Guru Di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Magelang"**, bagi mahasiswa Fakultas Teknik Universitas Negeri Yogyakarta sebagai berikut:

No.	Nama	NIM	Jurusan/Program Studi
1	Aris Setiawan	07505241010	Pend. Teknik Sipil & Perenc. - S1

Dosen Pembimbing/Dosen Pengampu:

Nama : Imam Muchoyar, M.Pd.

NIP : 19491125 197603 1 001

Demikian permohonan kami, atas bantuan dan kerjasama yang baik selama ini, kami mengucapkan terima kasih.

Dekan,

u.b. Wakil Dekan I,



Dr. Sudji Munadi
NIP. 19530710 197803 1 003

Tembusan:

Ketua Jurusan

Ketua Program Studi

07505241010/ No. 417



PEMERINTAH PROVINSI DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA
BADAN KESATUAN BANGSA DAN PERLINDUNGAN MASYARAKAT
(BADAN KESBANGLINMAS)

Jl Jenderal Sudirman No 5 Yogyakarta - 55233
Telepon (0274) 551136, 551275, Fax (0274) 551137

Yogyakarta, 20 Januari 2012

Nomor : 074 / 034 / Kesbang / 2012
Perihal : Rekomendasi Ijin Penelitian

Kepada Yth.
Gubernur Jawa Tengah
Up. Kepala Badan Kesbangpol dan Linmas
Provinsi Jawa Tengah
di

SEMARANG

Memperhatikan surat :

Dari : Dekan Fakultas Teknik UNY
Nomor : 0034/ UN34.15 / PL / 2012
Tanggal : 17 Januari 2012
Perihal : Permohonan Ijin Penelitian

Setelah mempelajari surat pemberitahuan dan proposal yang diajukan, maka dapat diberikan surat rekomendasi tidak keberatan untuk melaksanakan penelitian dalam rangka penyusunan skripsi dengan judul : " PENGARUH IKLIM SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU DI SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN NEGERI I MAGELANG ", kepada :

Nama : ARIS SETIAWAN
NIM : 07505241010
Prodi / Jurusan : Pend. Teknik Sipil & Perenc.
Fakultas : Teknik UNY
Lokasi Penelitian : SMK Negeri 1 Magelang, Kota Magelang, Provinsi Jawa Tengah
Waktu Penelitian : 20 Januari s/ d 20 April 2012

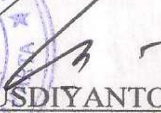
Sehubungan dengan maksud tersebut, diharapkan agar pihak yang terkait dapat memberikan bantuan / fasilitas yang dibutuhkan.

Kepada yang bersangkutan diwajibkan :

1. Menghormati dan mentaati peraturan dan tata tertib yang berlaku di wilayah penelitian;
2. Tidak dibenarkan melakukan penelitian yang tidak sesuai atau tidak ada kaitannya dengan judul penelitian dimaksud;
3. Melaporkan hasil penelitian kepada Badan Kesbanglinmas Provinsi DIY;

Rekomendasi Ijin Penelitian ini dinyatakan tidak berlaku, apabila ternyata pemegang tidak mentaati ketentuan tersebut di atas.

Demikian untuk menjadikan maklum.

A.n. KEPALA
BADAN KESBANGLINMAS PROVINSI DIY
KABID KESBANG

RUSDIYANTO
NIP.19631029 199003 1 004

Tembusan Kepada Yth :

1. Gubernur DIY (sebagai laporan);
2. Dekan Fakultas Teknik UNY;
3. Yang bersangkutan



PEMERINTAH KOTA MAGELANG
DINAS PENDIDIKAN
SMK NEGERI 1 MAGELANG

Jl. Cawang Nomor 2 Telp (0293) 365543-362172 Fax : (0293) 368821 Kode Pos 56123
Website: www.smkn1magelang.com e-mail: smkn1magelang@yahoo.com

MAGELANG



SURAT KETERANGAN

Nomor : 44.51/244 / 230.SMK01

Yang bertanda tangan dibawah ini Kepala SMK Negeri 1 Magelang menerangkan bahwa :

Nama : ARIS SETIAWAN
NIM : 07505241010
Pekerjaan : Mahasiswa
Program Studi : Pendidikan Teknik Sipil dan Perencanaan S1
Universitas Negeri Yogyakarta

Bahwa saudara tersebut diatas telah melaksanakan penelitian (riset) pada SMK Negeri 1 Magelang pada tanggal 1 Maret 2012 sampai dengan 15 Maret 2012 dengan judul : **"PENGARUH IKLIM SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU DI SMK N 1 MAGELANG"**.

Demikian surat keterangan ini dibuat dengan sesungguhnya agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Magelang, 31 Maret 2012

Pt. Kepala SMK Negeri 1 Magelang


Drs. Jarwadi, M. Pd
Pembina
NIP. 19600719 198503 1 008

